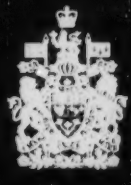


Canadian Human Rights TRIBUNAL

ANNUAL REPORT 2001

Canada

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL IS A QUASI-JUDICIAL BODY THAT HEARS COMPLAINTS OF DISCRIMINATION REFERRED TO IT BY THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION AND DETERMINES WHETHER THE ACTIVITIES COMPLAINED OF VIOLATE THE *CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT* (CHRA). THE PURPOSE OF THE ACT IS TO PROTECT INDIVIDUALS FROM DISCRIMINATION AND TO PROMOTE EQUALITY OF OPPORTUNITY.

The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Created by Parliament in 1977, the Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the statute.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996 the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the pool of adjudicators that make up the Canadian Human Rights Tribunal.

Canadian Human Rights
TRIBUNAL

March 31, 2002

The Honourable Dan Hays, Speaker
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2001 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

Anne L. Mactavish
Chairperson

Canadian Human Rights
TRIBUNAL

March 31, 2002

The Honourable Peter Milliken, Speaker
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2001 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act.*

Yours sincerely,

Anne L. Mactavish
Chairperson

102-04449/

Table of Contents

Message from the Chairperson . . . 1

Refining the human rights delivery process . . . 2
- Consolidating our gains . . . 2
- Allegations of institutional bias — The sequel . . . 2
- Acting on the recommendations of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel . . . 4
- Enhancing Tribunal operations . . . 5
- Expediting Tribunal decisions . . . 6
- Keeping the public informed . . . 7
- International relations . . . 7

New developments and emerging trends . . . 8
- Mounting caseload prompts new appointments . . . 8
- Employment equity . . . 8
- Standard of judicial review . . . 9

Cases . . . 10
- Tribunal decisions rendered . . . 11
- Interim rulings . . . 25
- Pay equity update . . . 27
- Judicial review by the Federal Court . . . 29

Appendix 1: Organization chart . . . 38

Appendix 2: An overview of the hearings process . . . 39

Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal members . . . 42

Appendix 4: The Tribunal Registry . . . 47

Appendix 5: Tribunal contact information . . . 48

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR61-1/2001
ISBN 0-662-66457-4
Canadian Human Rights Tribunal / Annual report 2001

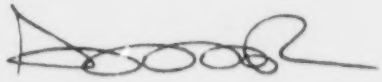
Message from the Chairperson

There have been many positive developments as the Canadian Human Rights Tribunal completes its third year in its restructured form. After an initial 'test drive,' the Tribunal's draft Rules of Procedure appear to be working well, and will soon become regulations. Clarification has been obtained from the Federal Court with respect to the standard of review applicable to the restructured Tribunal. Most importantly, the Tribunal has been able to manage a significantly increased workload.

Some things never change, however, and the issue of the independence and impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal remains an ongoing concern. In May the Federal Court of Appeal set aside the decision of Madam Justice Tremblay-Lamer, finding that the Tribunal does indeed enjoy a sufficient level of independence from both the government and the Canadian Human Rights Commission to allow it to provide Canadians with fair and impartial hearings. The decision of the Federal Court of Appeal allowed the Tribunal to proceed with cases that had been put on hold as a result of Madam Justice Tremblay-Lamer's decision. In December, however, the Supreme Court of Canada granted Bell Canada leave to appeal the decision of the Federal Court of Appeal.

It remains to be seen what effect this most recent development in the Bell Canada saga will have on the day-to-day operations of the Tribunal. What is certain, however, is that until such time as the Supreme Court of Canada renders its decision in the Bell Canada appeal — likely in the spring of 2003 — questions with respect to the institutional independence and impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal will remain.

Canadians involved in the human rights process are entitled to have their cases heard by an independent and impartial Tribunal. As I noted in last year's message, the ongoing concerns regarding the independence of the Canadian Human Rights Tribunal can only serve to undermine the credibility of the Tribunal, and the public confidence in the institution. We do not know what the Supreme Court of Canada will decide in the Bell Canada matter. In the meantime, the only way to ensure that the Canadian Human Rights Tribunal is institutionally independent and impartial is through legislative action.



Anne L. Mactavish

Refining the human rights delivery process

Consolidating our gains

The Canadian Human Rights Tribunal enjoyed a year of relative stability in 2001, notwithstanding the increased workload brought on by the resumption in June of hearings involving approximately 17 private employers that had been put on hold since November 2000 and the record number of new referrals. Modifications to Tribunal operations, precipitated by the organizational restructuring that began in 1999, enabled the Tribunal to process cases more efficiently than ever before, helping to offset the growing workload. Even so, the tripling of the Tribunal's caseload since the late 1990s necessitated the appointment of two new full-time members, a development that will help stabilize the planning and hearings process.

The tripling of the Tribunal's caseload since the late 1990s necessitated the appointment of two new full-time members, a development that will help stabilize the planning and hearings process.

Allegations of institutional bias — The sequel

On November 3, 2000, the Federal Court ruled that two sections of the *Canadian Human Rights Act* compromised the institutional independence and impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal. Ruling on an application for judicial review of an interim decision of the Tribunal, the Court found that the Tribunal was precluded from making an independent judgment in any class of cases in which it was bound by interpretive guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission. In the opinion of Justice Tremblay-Lamer, the fact that the Commission has the power to issue such guidelines gives it a special status that no other party appearing before the Tribunal enjoys, and means that one party to the proceedings can "put improper pressure on the Tribunal as to the outcome of the decision in a class of cases." She found that the Tribunal's decision-making power was "unquestionably fettered" by the Commission's power to issue binding guidelines interpreting the Act. The Court also found that a second provision of the *Canadian Human Rights Act* compromised the institutional independence of the Tribunal. Under subsection 48.2(2), the Tribunal Chairperson has the power to extend the term of appointment of a Tribunal member whose term expires during the course of a hearing over which he or she is presiding. "The principle of institutional

independence requires that a tribunal is structured to ensure that the members are independent," said Madam Justice Tremblay-Lamer. "In the case at bar, the ability of a member to continue the case will depend on the discretion of the Chairperson. The difficulty is not necessarily in the manner in which the discretion is exercised but rather in the existence of the discretion itself. ... In my opinion, given the high level of independence required, only an objective guarantee of security of tenure will give the necessary protection and afford the member the quietude needed to render a decision free of constraint," she said. "There exists no objective guarantee that the prospect of continuance of the tribunal member's duties after expiry of his or her appointment would not be adversely affected by any decisions, past or present, made by that member." Finding that the two flawed provisions of the Act compromised the institutional independence and impartiality of the Tribunal, the Court ordered that further proceedings in the pay equity complaint against Bell Canada be suspended until the problems created by the two offending sections of the Act had been corrected.

The impact of this decision was considerable. Not only was the Bell Canada case put on hold, but many other cases were also adjourned indefinitely.

On May 24, 2001, the Federal Court of Appeal set aside the decision of Justice Tremblay-Lamer. The Court noted that the Tribunal did not wield punitive powers, that no constitutional challenge had been made to the statute and that any guidelines passed by the Commission were subject to Parliamentary scrutiny. The Court noted that the 1998 amendments to the *Canadian Human Rights Act* meant that the Commission no longer had the power to issue guidelines binding on the Tribunal in a 'particular case' but only in a 'class of cases.' In the Court's view, the modified legislation, which has a general application, is less likely to give rise to a reasonable apprehension of institutional bias.

The Court noted that the Tribunal did not wield punitive powers, that no constitutional challenge had been made to the statute and that any guidelines passed by the Commission were subject to Parliamentary scrutiny.

The Federal Court of Appeal also addressed the argument that the powers of the Commission conflicted, in that its quasi-prosecutorial role and its role in setting guidelines overlapped. In the Court's view these functions were exercised separately and apart from one another, alleviating any implications of bias.

With respect to the power of the Chairperson to extend the term of any member of the Tribunal whose appointment had expired during an inquiry until that inquiry had concluded, the Court found that this power was not fatal to the institutional independence of the Tribunal. It found that the Chairperson herself was sufficiently insulated from the government, noting that the Chairperson cannot be

capriciously removed from office because of decisions made by her in the administration and operation of the Tribunal. Additionally, if the Chairperson were to abuse her power in extending or refusing to extend the appointment of a Tribunal member for reasons wholly extraneous to the proper administration of the Tribunal, her decision would be reviewable pursuant to section 18.1 of the *Federal Court Act*. Finally, the Court reiterated that the Tribunal's powers are remedial, not punitive, and thus the requirements of fairness are less stringent.

On December 13, 2001, the Supreme Court of Canada granted Bell Canada leave to appeal the decision of the Federal Court of Appeal. It is unlikely that there will be a final decision from the Court until at least the middle of 2003. In the interim the Tribunal will continue to operate in an atmosphere of uncertainty. This uncertainty undermines the credibility of the Canadian Human Rights Tribunal and does nothing to enhance public confidence in the institution. The Tribunal is of the view that only legislative action can resolve these concerns with the desired speed and certainty.

Acting on the recommendations of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel

In June of 2000, the *Canadian Human Rights Act* Review Panel delivered its report entitled *Promoting Equality: A New Vision*. Chaired by former Supreme Court of Canada Justice the Honourable Gérard La Forest, the Panel made several recommendations intended to bring the legislation into step with contemporary concepts of human rights and equality and to modernize Canada's process for resolving human rights disputes. In particular, the Panel recommended substantial changes to the current complaint process with a view to "ending the Commission's monopoly on complaint processing." The Panel recommended that the Act provide a process allowing claimants to bring their cases directly to the Tribunal with public legal assistance. In the proposed system, the Canadian Human Rights Commission would cease to investigate complaints, eliminating potential "institutional conflicts between the Commission's role as decision maker and advocate." Both the initial screening of claimants and the investigation phase, currently conducted by the Commission, would instead be undertaken by the Tribunal, and the Commission would cease to be a gatekeeper between complainants and the Tribunal.

In particular, the Panel recommended substantial changes to the current complaint process with a view to "ending the Commission's monopoly on complaint processing."

The impact of such a profound change in process could be significant for the Tribunal. It would increase the Tribunal's yearly caseload from 100 or so new cases to as many as 500–600 cases. Such a dramatic increase would necessitate a larger Tribunal, one with more members and a greater research and administrative capacity. The Tribunal would also have to develop new methods of operation, including a new system

of case management. Considerable work has been done over the last year to prepare for the implementation of the Panel's recommendations.

Enhancing Tribunal operations

Amendments to the *Canadian Human Rights Act* in 1998 gave the Tribunal Chairperson the authority to institute Rules of Procedure governing the conduct of Tribunal hearings. This jurisdiction extends to rules governing notice to parties, summons to witnesses, production and service of documents, prehearing conferences and the introduction of evidence.

Draft rules were introduced in 1999. They were designed to encourage the full prehearing disclosure of evidence and the identification of all issues well before the hearing. The objective was to achieve a more focused hearing and to minimize the need for adjournments.

Since their introduction, the rules have reduced logistical problems related to disclosure and have facilitated the handling of legal and procedural motions. They will be forwarded to the Regulatory Section of the Department of Justice in 2002 for approval as regulations and publication in the *Canada Gazette*.

Another improvement in Tribunal operations has been the elimination of routine prehearing meetings and case conference calls. The introduction of a detailed questionnaire to obtain the necessary administrative planning information has proven to be an effective case management tool. The introduction of the questionnaire alone has reduced the time it takes to schedule hearings by one to three months. Extensive use of case management techniques allows the Tribunal to establish schedules for the exchange of documents, the production of expert reports and witness statements, and the hearings themselves. Conference calls continue to be used to address specific problems that may arise in the prehearing process, including disputes about the appropriate location of the hearing, motions relating to the adequacy of the disclosure obtained from opposing parties and adjournment requests. Preliminary motions on procedural or jurisdictional matters that must be addressed before the hearing are now often dealt with in writing, significantly reducing the costs associated with such motions. Finally, the Chairperson has imposed tighter restrictions on the planning, scheduling and granting of adjournments and postponements, leading to a more efficient use of resources, fewer last-minute adjournments and, ultimately, a speedier and less costly adjudication process.

Preliminary motions on procedural or jurisdictional matters that must be addressed before the hearing are now often dealt with in writing, significantly reducing the costs associated with such motions.

Table 1 illustrates the downward trend in case processing times between 1995 and 2001 with the exception of 1998, the year a Federal Court decision prompted the suspension of all cases until amendments to the *Canadian Human Rights Act* came into effect on June 28, 1998. Note that the figures relating to cases referred in 2001 are skewed by the relatively small number of cases that were referred in 2001 that were closed by the end of the year. We expect the final figures will nevertheless demonstrate continued improvements in processing efficiency.

Expediting Tribunal decisions

Although the human rights process in Canada is notoriously plagued with delay — resulting in increased stress for the parties, lapsed memories, lost documents, missing witnesses and, consequently, a more challenging adjudication process for the Tribunal — the Tribunal itself does not contribute significantly to process delays. In fact, its case management procedures enable the Tribunal to schedule hearings as soon after the case is referred from the Canadian Human Rights Commission as the parties are ready to

Table 1

Average Tribunal processing times for cases referred yearly, 1995 to 2001

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Time to first Tribunal communication to parties (weeks)	6.7	3.27	3.2	5.8	2.2	1	1.7
Time to hold case planning conference call or questionnaire returns (weeks)	16.7	13.6	10.8	17.6	10.4	5.1	5.7
Time until case settled (weeks)	n/a	n/a	37	28.7	34.1	31.5	26.4
Time to last day of hearing (cases that proceeded to hearing only) (weeks)	43.4	50.3	27.8	67.3	50	34.9	31.9
Time to release the decision (weeks)	21	29	10.8	18	18.4	22	6.3
Total time to process case (all cases, including settlements) (to December 31, 2001) (weeks)	64	42.3	37.2	47.6	38.8	36.3	24.9
Cases pending	0	0	0	0	1	3	40

n/a = not applicable

Table 1 illustrates the downward trend in case processing times between 1995 and 2001 with the exception of 1998, the year a Federal Court decision prompted the suspension of all cases until amendments to the *Canadian Human Rights Act* came into effect on June 28, 1998. Note that the figures relating to cases referred in 2001 are skewed by the relatively small number of cases that were referred in 2001 that were closed by the end of the year. We expect the final figures will nevertheless demonstrate continued improvements in processing efficiency.

Expediting Tribunal decisions

Although the human rights process in Canada is notoriously plagued with delay — resulting in increased stress for the parties, lapsed memories, lost documents, missing witnesses and, consequently, a more challenging adjudication process for the Tribunal — the Tribunal itself does not contribute significantly to process delays. In fact, its case management procedures enable the Tribunal to schedule hearings as soon after the case is referred from the Canadian Human Rights Commission as the parties are ready to

Table 1

Average Tribunal processing times for cases referred yearly, 1995 to 2001

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Time to first Tribunal communication to parties (weeks)	6.7	3.27	3.2	5.8	2.2	1
Time to hold case planning conference call or questionnaire returns (weeks)	16.7	13.6	10.8	17.6	10.4	5.1
Time until case settled (weeks)	n/a	n/a	37	28.7	34.1	31.6
Time to last day of hearing (cases that proceeded to hearing only) (weeks)	43.4	50.3	27.8	67.3	50	34.9
Time to release the decision (weeks)	21	29	10.8	18	18.4	22
Total time to process case (all cases, including settlements) (to December 31, 2001) (weeks)	64	42.3	37.2	47.6	38.8	36.3
Cases pending	0	0	0	0	1	3

n/a = not applicable

proceed. Since parties usually wait until a case is referred to the Tribunal before engaging counsel, there is usually a five-to-six-month time lag between the referral and the start of the hearing to give the lawyers time to prepare. The Tribunal is ready to proceed when the parties are: it can ordinarily hold a hearing on any issue within five days — sometimes even within 24 hours — after receiving a Commission referral or motion.

Although the Tribunal does not contribute to prehearing delays, it could, nevertheless, accelerate human rights enforcement by shortening the time required to produce a final decision once hearings end. Despite the fact that Tribunal members have been trained in the analysis of evidence, the assessment of credibility and the drafting of decisions, a growing caseload has saddled part-time Tribunal members with more cases than their other professional commitments can accommodate, increasing the delay between the end of the hearing and the rendering of a decision. It is expected that the appointment of two new full-time members in 2002 will expedite the rendering of Tribunal decisions.

Keeping the public informed

Interest in the Tribunal's Web site has nearly tripled to 2100 visits per week compared with an average of 800 per week last year. The site provides rapid access to Tribunal decisions and procedural rulings and contains general information about the Tribunal, including its mandate and services. Annual reports, financial reports and other public documents, such as the *Canadian Human Rights Act*, the *Employment Equity Act* and the Tribunal's Rules of Procedure, are accessible on the site. And there are pages that answer frequently asked questions and link visitors to alternate human rights resources, as well as to the Web sites of other human rights organizations in Canada.

In an ongoing crusade to make information and resources increasingly accessible to the public, the Tribunal is creating a layperson's guide to the workings of the Tribunal and has improved access to its facilities and resources for people with disabilities. A TTY system, a communications device for those with a hearing impairment, was installed at the Tribunal's administrative headquarters in Ottawa, and work began in 2001 to translate some of the Tribunal's plain language resources into Braille.

International relations

Every year, representatives of the Tribunal meet with individuals involved in the human rights process in other countries who are visiting Ottawa. The primary purpose of these meetings is to offer foreign nationals the opportunity to learn about the adjudication of human rights complaints in Canada. Inevitably, these guests impart at least as much knowledge as they gain, and 2001 was no exception.

Representatives from the Indonesian National Commission on Human Rights, the National Human Rights Commission of Nepal, the Institute of Comparative and International Law of Brasilia and the Ugandan High Commission were among the visitors with whom Tribunal members exchanged experiences and insights in 2001.

Mounting caseload prompts new appointments

The number of new cases being referred to the Tribunal continues to increase. In the five-year period leading up to 2000, the Tribunal averaged 25 new referrals a year. (See Table 2.) In 1999, there were 37 new referrals, and in 2000, there were 73. This trend continued in 2001 with 87 new cases being referred to the Tribunal for hearing. The Canadian Human Rights Commission informed the Tribunal in 2000 that the number of new referrals would stabilize at about 100 annually. This is the volume of new cases expected in 2002. To cope with its mounting caseload, the Tribunal sought and obtained in 2001 the appointment of two highly experienced full-time members.

As noted in the Tribunal's Annual Report 2000, an increase in disability case referrals has been a significant contributor to this growing caseload. Recent Supreme Court rulings on disability cases and a 1998 amendment to the *Canadian Human Rights Act* introducing a duty to accommodate in cases of direct discrimination have ushered in a period of uncertainty about employers' obligations to meet the needs of people with disabilities. Not surprisingly, disability-related cases accounted for a large share of Tribunal decisions in 2001. Such cases will likely continue to dominate the Tribunal's caseload until the new standards for employers and service providers have been fully explored and interpreted by the Tribunal.

Employment equity

The *Employment Equity Act* was amended in 1996, to apply to both public and private sector employers. Under the amended legislation, both employers and the Canadian Human

Table 2

Tribunals created

Year	1996	1997	1998	1999	Average 1996 to 1999	2000	2001	2002 and 2003 projected
Number of referrals	15	23	22	37	**25 cases**	73	87	100

Note: Includes employment equity cases

New developments and emerging trends

Mounting caseload prompts new appointments

The number of new cases being referred to the Tribunal continues to increase. In the five-year period leading up to 2000, the Tribunal averaged 25 new referrals a year. (See Table 2.) In 1999, there were 37 new referrals, and in 2000, there were 73. This trend continued in 2001 with 87 new cases being referred to the Tribunal for hearing. The Canadian Human Rights Commission informed the Tribunal in 2000 that the number of new referrals would stabilize at about 100 annually. This is the volume of new cases expected in 2002. To cope with its mounting caseload, the Tribunal sought and obtained in 2001 the appointment of two highly experienced full-time members.

As noted in the Tribunal's Annual Report 2000, an increase in disability case referrals has been a significant contributor to this growing caseload. Recent Supreme Court rulings on disability cases and a 1998 amendment to the *Canadian Human Rights Act* introducing a duty to accommodate in cases of direct discrimination have ushered in a period of uncertainty about employers' obligations to meet the needs of people with disabilities. Not surprisingly, disability-related cases accounted for a large share of Tribunal decisions in 2001. Such cases will likely continue to dominate the Tribunal's caseload until the new standards for employers and service providers have been fully explored and interpreted by the Tribunal.

Employment equity

The *Employment Equity Act* was amended in 1996, to apply to both public and private sector employers. Under the amended legislation, both employers and the Canadian Human

Table 2

Tribunals created

Year	1996	1997	1998	1999	Average 1996 to 1999	2000	2001	2002 and 2003 projected
Number of referrals	16	23	22	37	25 cases	73	87	100

Note: Includes employment equity cases

Rights Commission can seek to have a case heard by the Employment Equity Review Tribunal, which is composed of members of the Canadian Human Rights Tribunal.

The Tribunal received its first three applications for hearings under the *Employment Equity Act* in 2000, and a further four cases in 2001. Many of these cases have been settled, and while jurisdictional motions have been heard in two cases, no cases have yet proceeded to a full hearing. However, several are scheduled to begin hearings in 2002 and will serve as test cases of the 1996 statute.

Although the Tribunal is permitted to issue rules of procedure for the operation of the new Employment Equity Review Tribunal, it plans instead to conduct a few hearings to obtain a better sense of the needs of the parties before issuing any new rules. In the interim, the Tribunal has produced a guide, *Guide to the Operations of the Employment Equity Review Tribunal* (available at: http://www.chrt-tcdp.gc.ca/english/publidoc.htm), which has been made available to all litigants to help them prepare for hearings.

Standard of judicial review

In October the Federal Court of Canada rendered its decision in *Oster v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union*. *Oster* was the first final decision of the restructured Canadian Human Rights Tribunal to be judicially reviewed by the Federal Court. The Tribunal consequently sought permission to appear before the Court in these proceedings to make submissions on the issue of the appropriate standard of review to be applied to decisions of the restructured Tribunal.

In his decision, Mr. Justice Gibson ruled that the standard for overturning a Tribunal decision depended on the type of Tribunal finding being challenged. Tribunal findings of fact were the most immune to reversal by the Court, he said, and a Tribunal finding of fact would enjoy the deference of the Court unless that finding was patently unreasonable. On Tribunal rulings pertaining to mixed questions of fact and law, the Court said that the finding would be allowed to stand only if it was reasonable, that is, the Court would apply a standard of "reasonableness *simpliciter*." Pure questions of law would be subject to a standard of correctness; in other words, they would be immune from reversal only if the Court was satisfied that it would have reached the same conclusion as the Tribunal did.

In addition to the changes to the structure of the Canadian Human Rights Tribunal, there have been several developments in the law relating to the issue of deference since the Supreme Court of Canada last looked at the issue in relation to the Tribunal's predecessor (the Human Rights Tribunal) in *Canada (Attorney General) v. Mossop* in 1993. The decision of the Federal Court in *Oster* will undoubtedly provide welcome guidance to litigants and courts of higher authority in future reviews of Tribunal decisions.

Cases

The Tribunal's caseload continues to mount, with 83 new complainants referred in 2001. The decision of the Federal Court of Appeal in May, overturning the November 2000 Trial Division ruling of Madam Justice Tremblay-Lamer, enabled the Tribunal to resume hearings as usual, and the Tribunal rendered 18 final decisions and 32 written rulings in 2001.

Table 3 traces the steady growth in Tribunal appointments and hearing days since fiscal year 1999. The dip in the number of hearing days in 2001–2002 reflects both an unusually high rate of settlement and the fact that most hearings were suspended for part of 2001 in the wake of the ruling of Madam Justice Tremblay-Lamer. Discussions with the Canadian Human Rights Commission indicate that the exceptionally high rate of settlement of the past two years was an anomaly prompted by a push on the part of the Commission to clear its backlog of cases. The annual rate of settlement, which includes both settlements that precede the first day of hearings and those that take place once hearings have started, is expected to return to its earlier norm of 65–70% in 2002.

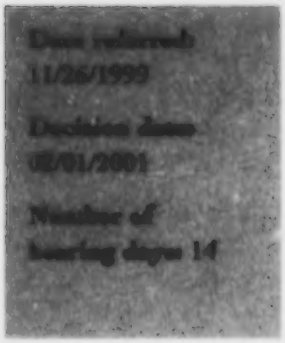
Table 3

Public hearings facts and figures

	Fiscal year*			
	1999–2000	2000–2001	2001–2002 (as of January 31, 2002)	2002–2003
Cases assigned to Tribunals	37	70	83	90
Employment Equity Review Tribunals appointed	0	3	4	10
Total appointments	37	73	87	100
Cost per case ($ thousands)	50	40	45	45
Total number of hearing days	218	278	244	420
Percentage of cases in which the parties settled	76.4	76.4	81	70

* *The fiscal year runs from April 1 to March 31.*

Tribunal decisions rendered



***Nkwazi* v. *Correctional Service of Canada* (Mactavish)**

Beryl Nkwazi worked as a casual nurse in a Regional Psychiatric Centre operated by the Correctional Service of Canada. The Tribunal found that one of Ms. Nkwazi's superiors had told her she was required to take a "rest period" before beginning a new work term. This rest period coincided with the advertisement of a competition for a term staff nurse position. In the Tribunal's view, the supervising nurse deliberately misled the complainant to prevent her from competing for the post. It also found that this conduct was motivated by Ms. Nkwazi's race or colour. Although the complainant did ultimately compete for the position, she was upset by her supervisor's conduct and was unable to demonstrate her true potential. On another occasion, the same supervisor also told the complainant that the informatics department had been unable to provide Ms. Nkwazi access to a computerized information network because of her name. The Tribunal perceived this as a reference to her ethnicity. When the complainant finally complained to senior management about the treatment she'd received, they refused to renew her contract and eventually had her escorted from the workplace by a correctional guard. A reference letter relating to Ms. Nkwazi's performance furnished by the Centre was equivocal to the point of helping to dissuade a new potential employer from hiring her. Management's retaliation against Ms. Nkwazi for her complaint in the workplace occurred before the *Canadian Human Rights Act* specifically prohibited such conduct; nonetheless, it was relevant to the question of damages. The Tribunal ordered reinstatement of Ms. Nkwazi, reimbursement for lost wages and the issuance of an apology to her. It also ordered damages for hurt feelings and for wilful or reckless conduct. In a related ruling dated March 29, 2001, the Tribunal ordered that Ms. Nkwazi's legal costs be reimbursed.

The Tribunal's caseload continues to mount, with 83 new complainants referred in 2001. The decision of the Federal Court of Appeal in May, overturning the November 2000 Trial Division ruling of Madam Justice Tremblay-Lamer, enabled the Tribunal to resume hearings as usual, and the Tribunal rendered 18 final decisions and 32 written rulings in 2001.

Table 3 traces the steady growth in Tribunal appointments and hearing days since fiscal year 1999. The dip in the number of hearing days in 2001–2002 reflects both an unusually high rate of settlement and the fact that most hearings were suspended for part of 2001 in the wake of the ruling of Madam Justice Tremblay-Lamer. Discussions with the Canadian Human Rights Commission indicate that the exceptionally high rate of settlement of the past two years was an anomaly prompted by a push on the part of the Commission to clear its backlog of cases. The annual rate of settlement, which includes both settlements that precede the first day of hearings and those that take place once hearings have started, is expected to return to its earlier norm of 65–70% in 2002.

Table 3

Public hearings facts and figures

	Fiscal year*			
	1999–2000	2000–2001	2001–2002 (as of January 31, 2002)	2002–2003
Cases assigned to Tribunals	37	70	83	90
Employment Equity Review Tribunals appointed	0	3	4	10
Total appointments	37	73	87	100
Cost per case ($ thousands)	50	40	45	45
Total number of hearing days	218	278	244	420
Percentage of cases in which the parties settled	76.4	76.4	81	70

* *The fiscal year runs from April 1 to March 31.*

Tribunal decisions rendered

***Nkwazi* v. *Correctional Service of Canada* (Mactavish)**

Date referred: 11/26/1999

Decision date: 02/01/2001

Number of hearing days: 14

Beryl Nkwazi worked as a casual nurse in a Regional Psychiatric Centre operated by the Correctional Service of Canada. The Tribunal found that one of Ms. Nkwazi's superiors had told her she was required to take a "rest period" before beginning a new work term. This rest period coincided with the advertisement of a competition for a term staff nurse position. In the Tribunal's view, the supervising nurse deliberately misled the complainant to prevent her from competing for the post. It also found that this conduct was motivated by Ms. Nkwazi's race or colour. Although the complainant did ultimately compete for the position, she was upset by her supervisor's conduct and was unable to demonstrate her true potential. On another occasion, the same supervisor also told the complainant that the informatics department had been unable to provide Ms. Nkwazi access to a computerized information network because of her name. The Tribunal perceived this as a reference to her ethnicity. When the complainant finally complained to senior management about the treatment she'd received, they refused to renew her contract and eventually had her escorted from the workplace by a correctional guard. A reference letter relating to Ms. Nkwazi's performance furnished by the Centre was equivocal to the point of helping to dissuade a new potential employer from hiring her. Management's retaliation against Ms. Nkwazi for her complaint in the workplace occurred before the *Canadian Human Rights Act* specifically prohibited such conduct; nonetheless, it was relevant to the question of damages. The Tribunal ordered reinstatement of Ms. Nkwazi, reimbursement for lost wages and the issuance of an apology to her. It also ordered damages for hurt feelings and for wilful or reckless conduct. In a related ruling dated March 29, 2001, the Tribunal ordered that Ms. Nkwazi's legal costs be reimbursed.

***McAllister-Windsor* v. *Human Resources Development Canada* (Mactavish)**

Date referred: 06/16/2000

Decision date: 03/09/2001

Number of hearing days: 4

The *Employment Insurance Act* provides certain special benefits to people who are unemployed for reasons other than lack of work. At the time in question, the *Employment Insurance Act* provided a maximum of 15 weeks of maternity benefits, 10 weeks of parental benefits and 15 weeks of sickness benefits. The Act also provided that no person could receive more than 30 weeks of combined special benefits. The complainant suffered from an incompetent cervix, a disability requiring bed rest during much of her pregnancy. She collected 15 weeks of sickness benefits while pregnant and, following the birth of her daughter, she collected 15 weeks of maternity benefits. Having reached the 30-week limit for combined special benefits, she was subsequently denied parental benefits. The Tribunal found that the 30-week limit on combined special benefits discriminated against the complainant on the grounds of sex and disability; women in her situation were uniquely excluded from receiving parental benefits, it found, simply because they had been obliged to take sickness benefits. (In the complainant's case, there was no doubt that the sickness benefits had been taken in relation to a disability.) In the Tribunal's view, this discriminatory 30-week limit could not be justified. Although eliminating the limit would impose additional financial liability on the Employment Insurance fund (about an extra $3 million per year), it would not cause undue hardship for a fund with a surplus of about $29 billion. The Tribunal ordered the respondent to cease enforcing the 30-week limit, and the complainant was awarded $2,500 for hurt feelings.

***Popaleni and Janssen* v. *Human Resources Development Canada* (Mactavish)**

Date referred: 06/16/2000

Decision date: 03/09/2001

Number of hearing days: 4

The *Employment Insurance Act* allows a claimant to combine regular benefits (payable by reason of lack of work) with special benefits (payable by reason of sickness, maternity or parental leave). However, the *Employment Insurance Act* also provides that where a claimant is eligible for more than 30 weeks of regular benefits, the claimant's combined benefit eligibility (regular and special benefits) cannot exceed his or her regular benefit eligibility. The complainants each received maternity and parental benefits. Pursuant to the above rule, their entitlement to regular benefits was reduced. They alleged discrimination on the ground of sex.

(Ms. Popaleni also alleged discrimination on the ground of family status). The Tribunal dismissed the complaint. It found that the combined benefit rule was not discriminatory because it also limited the regular benefit eligibility of men who took parental benefits and of non-parents who received sickness benefits. Thus it did not have an exclusive adverse effect on women or parents.

***Vollant* v. *Health Canada, Parenteau and Bouchard* (Doyon)**

Date referred: 08/04/1999

Decision date: 04/06/2001

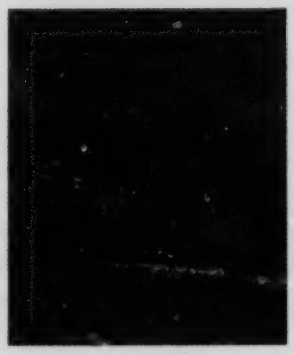
Number of hearing days: 12

The complainant, Jeanne-d'Arc Vollant, of Aboriginal descent, was employed as a driver/escort/interpreter in the branch of Health Canada that provided health care services to Aboriginal people living in remote communities in Quebec. Ms. Vollant alleged that Reine Parenteau and Noëlla Bouchard, her superiors, had harassed her on the basis of national or ethnic origin. She also alleged that Health Canada refused to provide her with a harassment-free workplace, differentiated adversely against her in employment and refused to continue to employ her on the basis of her national or ethnic origin. The Tribunal dismissed the complaints. The evidence did not support the allegation that the respondent Ms. Parenteau had a perfectionist or paternalistic attitude toward the complainant or the clients of the service. Rather, as a supervisor, Ms. Parenteau understandably exhibited vigilance with respect to checking the quality and execution of the work performed. When Ms. Vollant complained about Ms. Parenteau's conduct, the respondent Ms. Bouchard did not err in refusing to immediately transfer Ms. Parenteau; she properly obtained Ms. Parenteau's side of the story. Further Ms. Bouchard's comparisons of Band Council employment practices to public service employment practices or of the Aboriginal clients to children were not discriminatory when taken in their proper context. As for Health Canada, it took prompt action in the face of an allegation of harassment by attempting to facilitate a dialogue, trying to foster mutual understanding and ultimately conducting an internal inquiry. The reduction of the complainant's hours of work was motivated by genuine operational considerations and did not constitute retaliation. Nor did Health Canada intervene to the complainant's detriment during the administrative transfer of the patient services to the Aboriginal communities. It did not improperly block her bid for the contract to provide the services, nor did it discourage the successful

***McAllister-Windsor* v. *Human Resources Development Canada* (Mactavish)**

The *Employment Insurance Act* provides certain special benefits to people who are unemployed for reasons other than lack of work. At the time in question, the *Employment Insurance Act* provided a maximum of 15 weeks of maternity benefits, 10 weeks of parental benefits and 15 weeks of sickness benefits. The Act also provided that no person could receive more than 30 weeks of combined special benefits. The complainant suffered from an incompetent cervix, a disability requiring bed rest during much of her pregnancy. She collected 15 weeks of sickness benefits while pregnant and, following the birth of her daughter, she collected 15 weeks of maternity benefits. Having reached the 30-week limit for combined special benefits, she was subsequently denied parental benefits. The Tribunal found that the 30-week limit on combined special benefits discriminated against the complainant on the grounds of sex and disability; women in her situation were uniquely excluded from receiving parental benefits, it found, simply because they had been obliged to take sickness benefits. (In the complainant's case, there was no doubt that the sickness benefits had been taken in relation to a disability.) In the Tribunal's view, this discriminatory 30-week limit could not be justified. Although eliminating the limit would impose additional financial liability on the Employment Insurance fund (about an extra $3 million per year), it would not cause undue hardship for a fund with a surplus of about $29 billion. The Tribunal ordered the respondent to cease enforcing the 30-week limit, and the complainant was awarded $2,500 for hurt feelings.

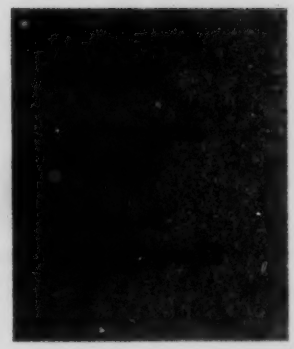
***Popaleni and Janssen* v. *Human Resources Development Canada* (Mactavish)**



The *Employment Insurance Act* allows a claimant to combine regular benefits (payable by reason of lack of work) with special benefits (payable by reason of sickness, maternity or parental leave). However, the *Employment Insurance Act* also provides that where a claimant is eligible for more than 30 weeks of regular benefits, the claimant's combined benefit eligibility (regular and special benefits) cannot exceed his or her regular benefit eligibility. The complainants each received maternity and parental benefits. Pursuant to the above rule, their entitlement to regular benefits was reduced. They alleged discrimination on the ground of sex.

(Ms. Popaleni also alleged discrimination on the ground of family status). The Tribunal dismissed the complaint. It found that the combined benefit rule was not discriminatory because it also limited the regular benefit eligibility of men who took parental benefits and of non-parents who received sickness benefits. Thus it did not have an exclusive adverse effect on women or parents.

Vollant* v. *Health Canada, Parenteau and Bouchard **(Doyon)**



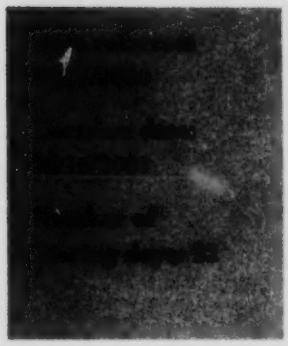
The complainant, Jeanne-d'Arc Vollant, of Aboriginal descent, was employed as a driver/escort/interpreter in the branch of Health Canada that provided health care services to Aboriginal people living in remote communities in Quebec. Ms. Vollant alleged that Reine Parenteau and Noëlla Bouchard, her superiors, had harassed her on the basis of national or ethnic origin. She also alleged that Health Canada refused to provide her with a harassment-free workplace, differentiated adversely against her in employment and refused to continue to employ her on the basis of her national or ethnic origin. The Tribunal dismissed the complaints. The evidence did not support the allegation that the respondent Ms. Parenteau had a perfectionist or paternalistic attitude toward the complainant or the clients of the service. Rather, as a supervisor, Ms. Parenteau understandably exhibited vigilance with respect to checking the quality and execution of the work performed. When Ms. Vollant complained about Ms. Parenteau's conduct, the respondent Ms. Bouchard did not err in refusing to immediately transfer Ms. Parenteau; she properly obtained Ms. Parenteau's side of the story. Further Ms. Bouchard's comparisons of Band Council employment practices to public service employment practices or of the Aboriginal clients to children were not discriminatory when taken in their proper context. As for Health Canada, it took prompt action in the face of an allegation of harassment by attempting to facilitate a dialogue, trying to foster mutual understanding and ultimately conducting an internal inquiry. The reduction of the complainant's hours of work was motivated by genuine operational considerations and did not constitute retaliation. Nor did Health Canada intervene to the complainant's detriment during the administrative transfer of the patient services to the Aboriginal communities. It did not improperly block her bid for the contract to provide the services, nor did it discourage the successful

bidder from employing her. And it did not act unfairly in laying her off pursuant to the Workforce Adjustment Directive. **[Judicial review pending]**

***Wignall* v. *Department of National Revenue (Taxation)* (Chicoine)**

The complainant was a deaf university student. The university provided and paid for sign language interpreters during his classroom lectures. At the school's request, the complainant sought additional funding for the interpretation services, and received a Special Opportunities Grant for Students with Permanent Disabilities from the Government of Canada. While the complainant turned all the money over to the university, Revenue Canada required that he report it in his income tax return as a taxable bursary. He alleged that this amounted to the discriminatory provision of services, on the ground of disability. The Tribunal dismissed the complaint. It noted that the Special Opportunities Grant was a source of income for the recipient, like all other grants, bursaries and scholarships (regardless of whether they are awarded based on the recipient's personal characteristics). As such, the grant must be declared as income. Furthermore, the complainant was not awarded the grant solely because of his disability; he also had to satisfy a means test and agree to use the funds for assistance in classroom accommodation. The amount of the grant took into account the student's own ability to pay. The fact that it was taxable (to a minimal degree) for some recipients also reflected their particular financial capabilities. The Tribunal held that the government needs latitude in selecting the exact level of assistance provided. It also held that the complainant was not taxed because he was disabled, but because he received income to assist him with his education costs. As a rule, disabled persons are not exempt from the payment of income tax, but must fulfill the obligations they share with all members of society. The minimal tax burden borne by the complainant was ultimately the result of the university's policy and its inability to receive the funds directly. Even so, it did not prevent the complainant from obtaining an education. **[Judicial review pending]**

Wong* v. *Royal Bank of Canada **(Sinclair)**



The complainant was of Chinese origin and worked at the Royal Bank Call Centre. After working for about 16 months at the call centre, she applied for a training program. The usual criteria for acceptance were two years at the Royal Bank and two annual appraisals. Although Ms. Wong had worked at the call centre for only 16 months, the centre put her name forward as a candidate. Ms. Wong was not accepted into the program, and she believed that it was because of her annual appraisal, which she viewed as unsatisfactory. She subsequently stopped working and commenced medical leave. She was diagnosed with depression. While on leave and receiving disability benefits, she commenced employment with Canada Trust. Eventually, the Royal Bank learned of this conduct and terminated her employment. She alleged that the Royal Bank discriminated against her by refusing her job opportunities on the grounds of race and ethnic origin, and by failing to accommodate her disability (depression). The Tribunal dismissed the complaint. The evidence indicated that the complainant's appraisals were in fact above average for someone with her amount of experience in the job. The complainant was not selected for the management training program because others were more qualified and because her attitude of persistent self-advancement was considered a weakness by her employer. The Tribunal found that her employer's decision to deny her entry into the program was not based on perceptions about her ethnic origin. Of the successful candidates several were of Asian origin, with longer tenure at the Royal Bank. While the complainant was on sick leave, the Royal Bank did not differentiate adversely in relation to her. It attempted to find alternative work that would be acceptable to her, given her medical condition. It also maintained her on the Royal Bank's disability benefits program. In the circumstances, the Royal Bank was not obliged to instate her into the management program. In dealing with her absence, it acted reasonably on the basis of the medical information that was made available to it. When the Royal Bank eventually terminated the complainant's employment for dishonesty, it did so justifiably; the medical evidence did not support her claim that her mental illness had caused her to be untruthful. Contacting Canada Trust to confirm the complainant's misconduct was not an act of retaliation.

bidder from employing her. And it did not act unfairly in laying her off pursuant to the Workforce Adjustment Directive. **[Judicial review pending]**

***Wignall* v. *Department of National Revenue (Taxation)* (Chicoine)**

Date referred: 05/12/2000

Decision date: 06/08/2001

Number of hearing days: 3

The complainant was a deaf university student. The university provided and paid for sign language interpreters during his classroom lectures. At the school's request, the complainant sought additional funding for the interpretation services, and received a Special Opportunities Grant for Students with Permanent Disabilities from the Government of Canada. While the complainant turned all the money over to the university, Revenue Canada required that he report it in his income tax return as a taxable bursary. He alleged that this amounted to the discriminatory provision of services, on the ground of disability. The Tribunal dismissed the complaint. It noted that the Special Opportunities Grant was a source of income for the recipient, like all other grants, bursaries and scholarships (regardless of whether they are awarded based on the recipient's personal characteristics). As such, the grant must be declared as income. Furthermore, the complainant was not awarded the grant solely because of his disability; he also had to satisfy a means test and agree to use the funds for assistance in classroom accommodation. The amount of the grant took into account the student's own ability to pay. The fact that it was taxable (to a minimal degree) for some recipients also reflected their particular financial capabilities. The Tribunal held that the government needs latitude in selecting the exact level of assistance provided. It also held that the complainant was not taxed because he was disabled, but because he received income to assist him with his education costs. As a rule, disabled persons are not exempt from the payment of income tax, but must fulfill the obligations they share with all members of society. The minimal tax burden borne by the complainant was ultimately the result of the university's policy and its inability to receive the funds directly. Even so, it did not prevent the complainant from obtaining an education. **[Judicial review pending]**

***Wong* v. *Royal Bank of Canada* (Sinclair)**

Date referred:
03/15/2000

Decision date:
06/15/2001

Number of hearing days: 22

The complainant was of Chinese origin and worked at the Royal Bank Call Centre. After working for about 16 months at the call centre, she applied for a training program. The usual criteria for acceptance were two years at the Royal Bank and two annual appraisals. Although Ms. Wong had worked at the call centre for only 16 months, the centre put her name forward as a candidate. Ms. Wong was not accepted into the program, and she believed that it was because of her annual appraisal, which she viewed as unsatisfactory. She subsequently stopped working and commenced medical leave. She was diagnosed with depression. While on leave and receiving disability benefits, she commenced employment with Canada Trust. Eventually, the Royal Bank learned of this conduct and terminated her employment. She alleged that the Royal Bank discriminated against her by refusing her job opportunities on the grounds of race and ethnic origin, and by failing to accommodate her disability (depression). The Tribunal dismissed the complaint. The evidence indicated that the complainant's appraisals were in fact above average for someone with her amount of experience in the job. The complainant was not selected for the management training program because others were more qualified and because her attitude of persistent self-advancement was considered a weakness by her employer. The Tribunal found that her employer's decision to deny her entry into the program was not based on perceptions about her ethnic origin. Of the successful candidates several were of Asian origin, with longer tenure at the Royal Bank. While the complainant was on sick leave, the Royal Bank did not differentiate adversely in relation to her. It attempted to find alternative work that would be acceptable to her, given her medical condition. It also maintained her on the Royal Bank's disability benefits program. In the circumstances, the Royal Bank was not obliged to instate her into the management program. In dealing with her absence, it acted reasonably on the basis of the medical information that was made available to it. When the Royal Bank eventually terminated the complainant's employment for dishonesty, it did so justifiably; the medical evidence did not support her claim that her mental illness had caused her to be untruthful. Contacting Canada Trust to confirm the complainant's misconduct was not an act of retaliation.

***Crouse* v. *Canadian Steamship Lines Inc.* (Mactavish)**

Date referred: 10/13/2000

Decision date: 06/18/2001

Number of hearing days: 3

The complainant was refused employment as a permanent relief electrician on the respondent's cargo vessels. He alleged discrimination on the grounds of perceived alcohol dependency (disability). The complainant had worked for the respondent in 1988 and had been dismissed for intoxication and incompetence. The respondent notified him that he would not be re-hired until he had addressed both of these issues. The complainant provided documentation to the respondent, which the latter found satisfactory, indicating that he did not require addiction treatment. The respondent also asked for positive work references from other employers. While he provided some positive references from work on less demanding ships ("bulkers"), the complainant never attempted to upgrade his qualifications to a level commensurate with the more technically complex cargo vessels ("self-unloaders"). In 1995 the respondent hired him to work as a relief electrician on a self-unloader, where he received a satisfactory performance appraisal. However, he was denied employment in 1996 as permanent relief electrician on a self-unloader on the grounds of "his past work history." The Tribunal found that the denial of employment was based on the respondent's reasonable belief that the complainant lacked the necessary competence to work as a permanent relief electrician on self-unloaders. Had the respondent still been concerned about the complainant's alcohol use, it would have never hired him in 1995. The respondent's willingness to hire him in 1995, but not in 1996, can be explained by the fact that the responsibilities of the latter position were significantly more onerous. Moreover, the complainant's failure to comply promptly with the respondent's earlier information requests left the impression that he was not seriously interested in working for the respondent.

***Daniels* v. *Myron* (Sinclair)**

Date referred: 01/17/2001

Decision date: 07/16/2001

Number of hearing days: 1

The complainant was a member of the Long Plain First Nation and a university student who worked for the summer at the Health Centre on the Long Plain First Nation Reserve. The respondent, her supervisor, asked her to accompany him on an overnight business trip to Winnipeg. Upon arrival at the hotel, the complainant was surprised to learn that the respondent had only booked one room with two double beds. That night, after consuming several beers, the respondent lay down beside the

complainant on her bed, put his arms around her and told her he wanted to be with her. When she rejected his advances, he persisted, asking her repeatedly to turn around to be with him. Finally, the respondent moved over to his own bed and insisted that the complainant join him there. She refused. Eventually he passed out. The next day, the respondent informed the complainant that the meeting that had been the reason for their trip had been cancelled. He told her not to mention the previous night to the other summer students. Because of the incident, the complainant stopped working at the health centre, her psychological health suffered and she began drinking heavily. When university classes resumed, her academic performance was poor and she lost her year. Eventually she consulted a psychologist who assessed her as suffering from post-traumatic stress disorder. The Tribunal concluded that the respondent had sought to involve the complainant in some form of sexual activity and that this constituted both workplace sexual harassment and differential treatment on the basis of gender. (The respondent, who had received notice of the hearing, did not attend to rebut the complainant's and Commission's case.) The Tribunal ordered damages for lost wages, emotional suffering and legal expenses. It also ordered the respondent to apologize and attend sensitivity training.

***Cizungu* v. *Human Resources Development Canada* (Doyon)**

Date referred: 01/17/2001

Decision date: 07/31/2001

Number of hearing days: 5

The complainant, who was black and originally from Zaire, was employed as an information officer for six months. He worked in a call centre answering inquiries about the department's Income Security Programs. His original three-month contract was renewed for a second period of three months. The complainant hoped to obtain yet another renewal, but was allegedly informed by management that this would not happen because there was a problem with his accent. He alleged discrimination on the grounds of race, colour and national or ethnic origin. The Tribunal concluded that the complainant's contract had not been renewed due to his relatively poor performance, but that the complainant's slight accent played no role in the respondent's performance evaluation. Rather, the evaluation revealed that when callers did not understand what the complainant said, he would repeat the information in exactly the same manner, without using different words or phrasing to facilitate comprehension; as a result, the complainant spent too much time on the phone with each caller, thereby processing fewer calls. The complainant

***Crouse* v. *Canadian Steamship Lines Inc.* (Mactavish)**

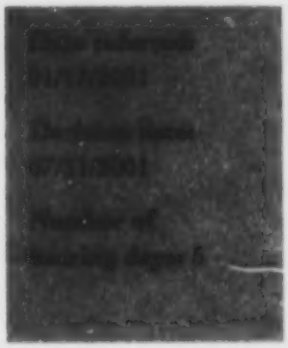
The complainant was refused employment as a permanent relief electrician on the respondent's cargo vessels. He alleged discrimination on the grounds of perceived alcohol dependency (disability). The complainant had worked for the respondent in 1988 and had been dismissed for intoxication and incompetence. The respondent notified him that he would not be re-hired until he had addressed both of these issues. The complainant provided documentation to the respondent, which the latter found satisfactory, indicating that he did not require addiction treatment. The respondent also asked for positive work references from other employers. While he provided some positive references from work on less demanding ships ("bulkers"), the complainant never attempted to upgrade his qualifications to a level commensurate with the more technically complex cargo vessels ("self-unloaders"). In 1995 the respondent hired him to work as a relief electrician on a self-unloader, where he received a satisfactory performance appraisal. However, he was denied employment in 1996 as permanent relief electrician on a self-unloader on the grounds of "his past work history." The Tribunal found that the denial of employment was based on the respondent's reasonable belief that the complainant lacked the necessary competence to work as a permanent relief electrician on self-unloaders. Had the respondent still been concerned about the complainant's alcohol use, it would have never hired him in 1995. The respondent's willingness to hire him in 1995, but not in 1996, can be explained by the fact that the responsibilities of the latter position were significantly more onerous. Moreover, the complainant's failure to comply promptly with the respondent's earlier information requests left the impression that he was not seriously interested in working for the respondent.

***Daniels* v. *Myron* (Sinclair)**

The complainant was a member of the Long Plain First Nation and a university student who worked for the summer at the Health Centre on the Long Plain First Nation Reserve. The respondent, her supervisor, asked her to accompany him on an overnight business trip to Winnipeg. Upon arrival at the hotel, the complainant was surprised to learn that the respondent had only booked one room with two double beds. That night, after consuming several beers, the respondent lay down beside the

complainant on her bed, put his arms around her and told her he wanted to be with her. When she rejected his advances, he persisted, asking her repeatedly to turn around to be with him. Finally, the respondent moved over to his own bed and insisted that the complainant join him there. She refused. Eventually he passed out. The next day, the respondent informed the complainant that the meeting that had been the reason for their trip had been cancelled. He told her not to mention the previous night to the other summer students. Because of the incident, the complainant stopped working at the health centre, her psychological health suffered and she began drinking heavily. When university classes resumed, her academic performance was poor and she lost her year. Eventually she consulted a psychologist who assessed her as suffering from post-traumatic stress disorder. The Tribunal concluded that the respondent had sought to involve the complainant in some form of sexual activity and that this constituted both workplace sexual harassment and differential treatment on the basis of gender. (The respondent, who had received notice of the hearing, did not attend to rebut the complainant's and Commission's case.) The Tribunal ordered damages for lost wages, emotional suffering and legal expenses. It also ordered the respondent to apologize and attend sensitivity training.

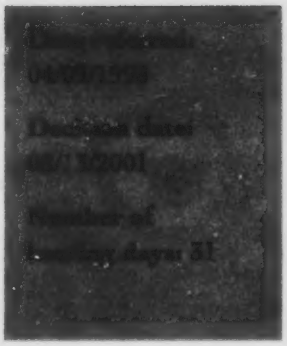
***Cizungu* v. *Human Resources Development Canada* (Doyon)**



The complainant, who was black and originally from Zaire, was employed as an information officer for six months. He worked in a call centre answering inquiries about the department's Income Security Programs. His original three-month contract was renewed for a second period of three months. The complainant hoped to obtain yet another renewal, but was allegedly informed by management that this would not happen because there was a problem with his accent. He alleged discrimination on the grounds of race, colour and national or ethnic origin. The Tribunal concluded that the complainant's contract had not been renewed due to his relatively poor performance, but that the complainant's slight accent played no role in the respondent's performance evaluation. Rather, the evaluation revealed that when callers did not understand what the complainant said, he would repeat the information in exactly the same manner, without using different words or phrasing to facilitate comprehension; as a result, the complainant spent too much time on the phone with each caller, thereby processing fewer calls. The complainant

was made aware of this shortcoming, but did not improve. The complainant was monitored in the same manner as all other staff. Moreover, another visible minority employee in the group where the complainant worked was offered a contract renewal, and visible minority employees formed 7.6% of the call centre staff. The complaint was dismissed.

***Chopra* v. *Department of National Health and Welfare* (Hadjis)**



The complainant alleged that the respondent, in staffing a management position, had differentiated adversely against him on the basis of race, colour or national or ethnic origin. When the position in question had become vacant, the complainant immediately expressed his interest in filling it, at least on a trial acting rotational basis. His superiors, however, refused his request. Instead, they allowed a non-visible minority candidate to act in the position despite her lack of technical qualifications. They persisted in doing so despite a Public Service Commission Appeal Board decision forbidding this staffing practice. Consequently, when a competition was ultimately held, the other candidate benefited from the significant advantage of having recently acted in the position, while the complainant was deprived of the recent management experience he required to even be considered for the job. The Tribunal concluded that the respondent's refusal to allow the complainant to act in the position was influenced by a perception that, as someone of non-North American origin, he lacked the cultural attributes necessary for a career in management. In particular, the respondent's senior staff were predisposed to thinking that the complainant would be too authoritarian, and lack tact in his interpersonal contacts. Evidence of these beliefs appeared in an internal memo that commented on the career potential of visible minorities, and the complainant in particular. The respondent's explanation that the complainant was not allowed to act in the position because he lacked management experience was not credible; it was provided well after the fact and was inconsistent with the respondent's willingness to let another candidate act who lacked the technical qualifications. Finally, when the complainant alleged improper conduct by the respondent, the respondent altered the final version of the complainant's performance appraisal. The complaint was substantiated, with the question of remedy being left to the parties.

Kavanagh* v. *A.G. of Canada (Correctional Service of Canada)
(Mactavish, Goldstein and Sinclair)

The complainant was a transsexual federal inmate who had been diagnosed with Gender Identity Disorder: although she possessed the anatomy of a male, she identified with the female gender. This incongruity caused her to suffer from a stressful condition called gender dysphoria. She sought to live as much as possible as a woman. The respondent's policies stipulated that anatomically male transsexuals were to be kept in male institutions and were not permitted to receive sex reassignment surgery during incarceration. The complainant alleged that these policies were discriminatory. The Tribunal held that while the policy regarding the placement of pre-operative transsexuals was discriminatory, this could be remedied by obliging the respondent to accommodate the individual needs and vulnerabilities of the transsexual inmates vis-à-vis the general population. The respondent, however, was not required to place transsexual anatomical males in a female institution; to do so would threaten the psychological and physical well-being of the female inmate population, many of whom had been traumatized by abuse suffered at the hands of men. Moreover, the creation of a dedicated facility for transsexuals was not logistically feasible, given the relatively small number of transsexual inmates and the level of services and programming required. As for the respondent's policy of imposing an absolute ban on sex reassignment surgery, the Tribunal found this to be unjustifiable. In particular, it did not allow for situations where the pre-operative transsexual inmate had acquired real life experience living in the target gender prior to incarceration, and had received a positive assessment from a doctor. Moreover, in circumstances where the surgery is deemed essential, the costs should be paid by the respondent. The complaint was substantiated and the respondent was required to amend its policies to comply with the Tribunal's decision. **[Judicial review pending]**

was made aware of this shortcoming, but did not improve. The complainant was monitored in the same manner as all other staff. Moreover, another visible minority employee in the group where the complainant worked was offered a contract renewal, and visible minority employees formed 7.6% of the call centre staff. The complaint was dismissed.

***Chopra* v. *Department of National Health and Welfare* (Hadjis)**

Date referred: 04/09/1998

Decision date: 08/13/2001

Number of hearing days: 31

The complainant alleged that the respondent, in staffing a management position, had differentiated adversely against him on the basis of race, colour or national or ethnic origin. When the position in question had become vacant, the complainant immediately expressed his interest in filling it, at least on a trial acting rotational basis. His superiors, however, refused his request. Instead, they allowed a non-visible minority candidate to act in the position despite her lack of technical qualifications. They persisted in doing so despite a Public Service Commission Appeal Board decision forbidding this staffing practice. Consequently, when a competition was ultimately held, the other candidate benefited from the significant advantage of having recently acted in the position, while the complainant was deprived of the recent management experience he required to even be considered for the job. The Tribunal concluded that the respondent's refusal to allow the complainant to act in the position was influenced by a perception that, as someone of non-North American origin, he lacked the cultural attributes necessary for a career in management. In particular, the respondent's senior staff were predisposed to thinking that the complainant would be too authoritarian, and lack tact in his interpersonal contacts. Evidence of these beliefs appeared in an internal memo that commented on the career potential of visible minorities, and the complainant in particular. The respondent's explanation that the complainant was not allowed to act in the position because he lacked management experience was not credible; it was provided well after the fact and was inconsistent with the respondent's willingness to let another candidate act who lacked the technical qualifications. Finally, when the complainant alleged improper conduct by the respondent, the respondent altered the final version of the complainant's performance appraisal. The complaint was substantiated, with the question of remedy being left to the parties.

Kavanagh* v. *A.G. of Canada (Correctional Service of Canada)
(Mactavish, Goldstein and Sinclair)

Date referred: 12/22/1998

Decision date: 08/31/2001

Number of hearing days: 11

The complainant was a transsexual federal inmate who had been diagnosed with Gender Identity Disorder: although she possessed the anatomy of a male, she identified with the female gender. This incongruity caused her to suffer from a stressful condition called gender dysphoria. She sought to live as much as possible as a woman. The respondent's policies stipulated that anatomically male transsexuals were to be kept in male institutions and were not permitted to receive sex reassignment surgery during incarceration. The complainant alleged that these policies were discriminatory. The Tribunal held that while the policy regarding the placement of pre-operative transsexuals was discriminatory, this could be remedied by obliging the respondent to accommodate the individual needs and vulnerabilities of the transsexual inmates vis-à-vis the general population. The respondent, however, was not required to place transsexual anatomical males in a female institution; to do so would threaten the psychological and physical well-being of the female inmate population, many of whom had been traumatized by abuse suffered at the hands of men. Moreover, the creation of a dedicated facility for transsexuals was not logistically feasible, given the relatively small number of transsexual inmates and the level of services and programming required. As for the respondent's policy of imposing an absolute ban on sex reassignment surgery, the Tribunal found this to be unjustifiable. In particular, it did not allow for situations where the pre-operative transsexual inmate had acquired real life experience living in the target gender prior to incarceration, and had received a positive assessment from a doctor. Moreover, in circumstances where the surgery is deemed essential, the costs should be paid by the respondent. The complaint was substantiated and the respondent was required to amend its policies to comply with the Tribunal's decision. **[Judicial review pending]**

Baptiste* v. *Correctional Service of Canada **(Mactavish)**

Date referred: 10/13/2000

Decision date: 11/6/2001

Number of hearing days: 17

The complainant, who was employed as a nurse in a penitentiary, alleged that she was denied promotional opportunities because she was black. The Tribunal dismissed the complaint. On the evidence, the complainant's performance appraisals identified demonstrably justifiable problems with her performance and did not indicate any differential treatment based on race. Due to her rudeness, poor attitude and duplicitous nature, the complainant was difficult to manage. Frustration on occasion drove her supervisor to refer to the complainant in a racially derogatory manner (in the complainant's absence), but this did not establish that the supervisor's appraisals were tainted with racism. The complainant was offered an acting team leader position in the future, provided that she begin consistently performing her duties in a fully satisfactory manner. When she failed to perform adequately, however, she was not given the position. The evaluations she received from her subsequent supervisors did not appear to be motivated by anything other than performance issues, in particular, the complainant's rude manner with inmates. While at times the complainant was evaluated by those who were potentially in competition with her for future job opportunities, these conflicts of interest *per se* do not constitute discrimination under the Act. Nor did the respondent's inadequate reaction on receipt of a report detailing widespread racism in the institution necessarily mean that the complainant had experienced racism in her particular circumstances. When the complainant was rumoured to be involved in inmate deaths, her temporary transfer was reasonable, and not demeaning. Finally, after being cleared of suspicion in the deaths, the reorientation she received on her return to the institution reflected her unique circumstances and the formative state of the reorientation program; it was not discriminatory.

McAvinn* v. *Strait Crossing Bridge Ltd. **(Deschamps)**

Date referred: 04/11/2000

Decision date: 11/15/2001

Number of hearing days: 24

The complainant applied to work for the respondent as a bridge patroller. She was granted two interviews but ultimately was not hired. The complainant alleged discrimination on the ground of sex. The Tribunal substantiated the complaint. It noted that the respondent's employee who first interviewed the complainant had doubts about her literacy skills because her application was type-written; however, he

never inquired into this issue with the complainant. Furthermore, the interviewer failed to endorse the complainant's candidacy because he had concerns about her ability to "deal with situations" that might arise on the bridge. Nothing in the evidence pertaining to the interview, however, supported these conclusions. The complainant was the only female candidate for the job in question, and had successfully completed a law and security course given by a local college. There was evidence that the respondent viewed this course as a prerequisite for the patroller position, and yet male candidates who hadn't taken the course and who lacked some of the basic qualifications for the job were hired. Additional evidence suggested an attitude held by the respondent that it would only hire a woman as a last resort. The Tribunal concluded that the complainant was manifestly qualified for the position, had necessary experience gained from previous employment, and performed well in the initial interview. However, one could infer that she was basically disqualified at that point, at least in part because she was a woman; the respondent's reasons for not considering her candidacy further were simply a pretext. The Tribunal ordered the complainant to be given the job or, if this were not possible, that she receive 10 years' lost wages, subject to other earnings. It also ordered an apology and damages for pain and suffering. **[Judicial review pending]**

***Goyette* v. *Syndicat des employé(e)s de terminus de Voyageur Colonial Ltée (CSN)* (Théberge, Hadjis and Landry)**

Date referred: 06/22/1995

Decision date: 11/16/2001

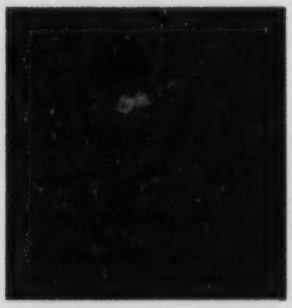
Number of hearing days: 13

In 1997, the Tribunal upheld a complaint against the respondent union. It reserved jurisdiction, however, on the actual calculation of damages owed for lost wages and benefits, in the hope that the parties could settle this issue between themselves. The Federal Court upheld the Tribunal decision. Yet the parties were unable to agree on the amount of damages. Moreover, the respondent union, having filed an appeal to the Federal Court of Appeal, declared bankruptcy. In asking the Tribunal to reconvene, the complainant sought a determination of the damages, notwithstanding the possibility that the respondent's bankruptcy might prevent her from collecting. The complainant also asked the Tribunal to consider whether the Confédération des syndicats nationaux (CSN), with which the respondent union was affiliated, could be held liable for the damages owed. The Tribunal refused to examine the potential liability of the CSN, holding that its authority in this matter

***Baptiste* v. *Correctional Service of Canada* (Mactavish)**

The complainant, who was employed as a nurse in a penitentiary, alleged that she was denied promotional opportunities because she was black. The Tribunal dismissed the complaint. On the evidence, the complainant's performance appraisals identified demonstrably justifiable problems with her performance and did not indicate any differential treatment based on race. Due to her rudeness, poor attitude and duplicitous nature, the complainant was difficult to manage. Frustration on occasion drove her supervisor to refer to the complainant in a racially derogatory manner (in the complainant's absence), but this did not establish that the supervisor's appraisals were tainted with racism. The complainant was offered an acting team leader position in the future, provided that she begin consistently performing her duties in a fully satisfactory manner. When she failed to perform adequately, however, she was not given the position. The evaluations she received from her subsequent supervisors did not appear to be motivated by anything other than performance issues, in particular, the complainant's rude manner with inmates. While at times the complainant was evaluated by those who were potentially in competition with her for future job opportunities, these conflicts of interest *per se* do not constitute discrimination under the Act. Nor did the respondent's inadequate reaction on receipt of a report detailing widespread racism in the institution necessarily mean that the complainant had experienced racism in her particular circumstances. When the complainant was rumoured to be involved in inmate deaths, her temporary transfer was reasonable, and not demeaning. Finally, after being cleared of suspicion in the deaths, the reorientation she received on her return to the institution reflected her unique circumstances and the formative state of the reorientation program; it was not discriminatory.

***McAvinn* v. *Strait Crossing Bridge Ltd.* (Deschamps)**



The complainant applied to work for the respondent as a bridge patroller. She was granted two interviews but ultimately was not hired. The complainant alleged discrimination on the ground of sex. The Tribunal substantiated the complaint. It noted that the respondent's employee who first interviewed the complainant had doubts about her literacy skills because her application was type-written; however, he

never inquired into this issue with the complainant. Furthermore, the interviewer failed to endorse the complainant's candidacy because he had concerns about her ability to "deal with situations" that might arise on the bridge. Nothing in the evidence pertaining to the interview, however, supported these conclusions. The complainant was the only female candidate for the job in question, and had successfully completed a law and security course given by a local college. There was evidence that the respondent viewed this course as a prerequisite for the patroller position, and yet male candidates who hadn't taken the course and who lacked some of the basic qualifications for the job were hired. Additional evidence suggested an attitude held by the respondent that it would only hire a woman as a last resort. The Tribunal concluded that the complainant was manifestly qualified for the position, had necessary experience gained from previous employment, and performed well in the initial interview. However, one could infer that she was basically disqualified at that point, at least in part because she was a woman; the respondent's reasons for not considering her candidacy further were simply a pretext. The Tribunal ordered the complainant to be given the job or, if this were not possible, that she receive 10 years' lost wages, subject to other earnings. It also ordered an apology and damages for pain and suffering. **[Judicial review pending]**

***Goyette* v. *Syndicat des employé(e)s de terminus de Voyageur Colonial Ltée (CSN)* (Théberge, Hadjis and Landry)**

In 1997, the Tribunal upheld a complaint against the respondent union. It reserved jurisdiction, however, on the actual calculation of damages owed for lost wages and benefits, in the hope that the parties could settle this issue between themselves. The Federal Court upheld the Tribunal decision. Yet the parties were unable to agree on the amount of damages. Moreover, the respondent union, having filed an appeal to the Federal Court of Appeal, declared bankruptcy. In asking the Tribunal to reconvene, the complainant sought a determination of the damages, notwithstanding the possibility that the respondent's bankruptcy might prevent her from collecting. The complainant also asked the Tribunal to consider whether the Confédération des syndicats nationaux (CSN), with which the respondent union was affiliated, could be held liable for the damages owed. The Tribunal refused to examine the potential liability of the CSN, holding that its authority in this matter

had expired. When it rendered its first decision in 1997, the Tribunal reserved its decision on the amount of the award, but it had in no way reserved jurisdiction on the question of the CSN's liability. Indeed, the liability of the CSN had never been an issue in the proceeding leading up to the 1997 decision, and only became one after the respondent union declared bankruptcy. Since the question was never even contemplated, the Tribunal's jurisdiction with regard to it was exhausted. The Tribunal proceeded to calculate the complainant's lost wages and interest. It also accorded an amount for the legal fees she incurred in bringing the case back before the Tribunal.

***Irvine* v. *Canadian Armed Forces* (Chotalia)**

The complainant worked as an air force aviation technician. Shortly after taking a physical fitness test, he had a heart attack. While he recovered to a significant extent, eventually the respondent released him. The complainant alleged discrimination on the ground of disability. In upholding the complaint, the Tribunal found that the respondent had failed to establish a *bona fide* occupational requirement in accordance with the criteria set out by the Supreme Court in the *Meiorin* case. The medical and fitness standards applied to Mr. Irvine were made and applied in good faith. However, they failed to consider his functional capacity and occupational strengths. While it was understandable for the respondent to be concerned about the complainant having another life-threatening event, it did not weigh the risk factors completely and logically. For example, the respondent failed to take a key heart performance measurement and failed to properly consider the absence of factors that would have indicated disease on a larger scale. Furthermore, the respondent did not diligently pursue the use of drug therapy to control the complainant's risk factors. While the respondent appeared to test and evaluate disabled members more rigorously than others, the complainant was not given the opportunity to prove his fitness by performing the standard physical tests applicable to all members. The work limitations that were imposed on him were vague and he was deprived of information about his illness that would have assisted him in contributing to his recovery. Under previously existing and subsequent policies, the complainant would have satisfied the occupational employability standards for retention; he could still do his job outside high-risk theatres of operation. Ultimately, the respondent failed to assess the

likelihood of the complainant's being posted abroad before retirement or of his even becoming involved in general military duties. **[Judicial review pending]**

***Stevenson* v. *Canadian Security Intelligence Service* (Chicoine)**

The complainant was employed by the respondent as an intelligence officer in the B.C. region. As a result of an ultimately unfounded allegation of misconduct, the complainant's relationship with the regional director soured and he suffered psychological stress. Regional management put the complainant's name forward for transfer to Ottawa. The complainant, who was close to retirement, and whose family had local job and education commitments, opposed the transfer. The respondent granted his request for a temporary deferral. A psychologist diagnosed the complainant with major depression. The complainant then asked for cancellation of the transfer on compassionate grounds, which the respondent refused. When the complainant took three months of medical leave, the respondent had him evaluated for fitness to perform his duties. The evaluation indicated that the complainant was not currently fit to be transferred, but that his condition should be reassessed after six months of treatment. If allowed to return to work first in British Columbia, he should eventually be able to handle the transfer. The respondent, noting that the complainant's position in British Columbia was no longer available, and that his new position in headquarters had already been held vacant for him for more than six months, medically discharged him. The complainant alleged discrimination on the basis of (mental) disability. The Tribunal upheld the complaint. It found that the respondent had failed to consider information in the health evaluation indicating a positive prognosis over time. Furthermore, the evidence suggested that given the complainant's prognosis, he should have benefited from the generous sick leave policy extended to those with physical disabilities. Finally, the respondent was unable to prove that holding the complainant's position open for a longer time would have severely affected operations. The Tribunal ordered an apology as well as damages for lost income, legal expenses and emotional suffering. **[Judicial review pending]**

had expired. When it rendered its first decision in 1997, the Tribunal reserved its decision on the amount of the award, but it had in no way reserved jurisdiction on the question of the CSN's liability. Indeed, the liability of the CSN had never been an issue in the proceeding leading up to the 1997 decision, and only became one after the respondent union declared bankruptcy. Since the question was never even contemplated, the Tribunal's jurisdiction with regard to it was exhausted. The Tribunal proceeded to calculate the complainant's lost wages and interest. It also accorded an amount for the legal fees she incurred in bringing the case back before the Tribunal.

***Irvine* v. *Canadian Armed Forces* (Chotalia)**

Date referred: 10/13/2000

Decision date: 11/23/2001

Number of hearing days: 19

The complainant worked as an air force aviation technician. Shortly after taking a physical fitness test, he had a heart attack. While he recovered to a significant extent, eventually the respondent released him. The complainant alleged discrimination on the ground of disability. In upholding the complaint, the Tribunal found that the respondent had failed to establish a *bona fide* occupational requirement in accordance with the criteria set out by the Supreme Court in the *Meiorin* case. The medical and fitness standards applied to Mr. Irvine were made and applied in good faith. However, they failed to consider his functional capacity and occupational strengths. While it was understandable for the respondent to be concerned about the complainant having another life-threatening event, it did not weigh the risk factors completely and logically. For example, the respondent failed to take a key heart performance measurement and failed to properly consider the absence of factors that would have indicated disease on a larger scale. Furthermore, the respondent did not diligently pursue the use of drug therapy to control the complainant's risk factors. While the respondent appeared to test and evaluate disabled members more rigorously than others, the complainant was not given the opportunity to prove his fitness by performing the standard physical tests applicable to all members. The work limitations that were imposed on him were vague and he was deprived of information about his illness that would have assisted him in contributing to his recovery. Under previously existing and subsequent policies, the complainant would have satisfied the occupational employability standards for retention; he could still do his job outside high-risk theatres of operation. Ultimately, the respondent failed to assess the

likelihood of the complainant's being posted abroad before retirement or of his even becoming involved in general military duties. **[Judicial review pending]**

***Stevenson* v. *Canadian Security Intelligence Service* (Chicoine)**

Date referred: 06/16/2000

Decision date: 12/5/2001

Number of hearing days: 6

The complainant was employed by the respondent as an intelligence officer in the B.C. region. As a result of an ultimately unfounded allegation of misconduct, the complainant's relationship with the regional director soured and he suffered psychological stress. Regional management put the complainant's name forward for transfer to Ottawa. The complainant, who was close to retirement, and whose family had local job and education commitments, opposed the transfer. The respondent granted his request for a temporary deferral. A psychologist diagnosed the complainant with major depression. The complainant then asked for cancellation of the transfer on compassionate grounds, which the respondent refused. When the complainant took three months of medical leave, the respondent had him evaluated for fitness to perform his duties. The evaluation indicated that the complainant was not currently fit to be transferred, but that his condition should be reassessed after six months of treatment. If allowed to return to work first in British Columbia, he should eventually be able to handle the transfer. The respondent, noting that the complainant's position in British Columbia was no longer available, and that his new position in headquarters had already been held vacant for him for more than six months, medically discharged him. The complainant alleged discrimination on the basis of (mental) disability. The Tribunal upheld the complaint. It found that the respondent had failed to consider information in the health evaluation indicating a positive prognosis over time. Furthermore, the evidence suggested that given the complainant's prognosis, he should have benefited from the generous sick leave policy extended to those with physical disabilities. Finally, the respondent was unable to prove that holding the complainant's position open for a longer time would have severely affected operations. The Tribunal ordered an apology as well as damages for lost income, legal expenses and emotional suffering. **[Judicial review pending]**

***Morris* v. *Canadian Armed Forces* (Hadjis)**

Date referred: 05/12/2000

Decision date: 12/20/2001

Number of hearing days: 12

The complainant had received high performance ratings and passed a prerequisite course, but was never promoted. The Tribunal found circumstantial evidence of age discrimination. First, there was anecdotal evidence that most graduates of the prerequisite course were promoted. Second, the respondent's manuals suggested that there was a prevailing view in the Forces that older members could not get promoted. In addition, a Career Manager had indicated to the complainant that at his age, his "potential" rating was a key obstacle to promotion, and his rating would be dropping each year. Finally, there was evidence that board members evaluating potential had ranked the complainant lower than the younger candidates. The explanations provided by the respondent with regard to the complainant's low potential ratings were not credible: the complainant's community work and college classes did not indicate an intention to retire. His French language ability, while limited, was never assessed as a significant component of his potential. Nor would his standing in the prerequisite course have adversely affected his potential rating. The complainant's lack of experience in foreign postings and unwillingness to accept long-range transfers might have explained his lower potential rating, but the respondent was unable to prove these hypotheses by providing comparative data on other candidates. No direct evidence was led as to any articulated (albeit subjective) reasons behind the complainant's low scores, and one could not infer reasons in the absence of information on the other candidates. The evidence did not bear out the assertion that some of the complainant's apparently high ratings had been inflated. Empirical data provided on the ages of various candidates who were promoted did not involve a large enough sample, and still indicated that those promoted were slightly younger than the complainant. The Tribunal ordered a retroactive promotion and payment of the salary and benefits differential, as well as special compensation. **[Judicial review pending]**

***Eyerley* v. *Seaspan International Limited* (Sinclair)**

The complainant was employed as a cook and deckhand on tugboats operated by the respondent. Noting that the complainant's absenteeism rate exceeded 80 percent, the respondent concluded that his employment had automatically terminated by operation of law. The complainant's absenteeism was largely related to a wrist injury he suffered on the job, and he alleged discrimination on the ground of disability. The Tribunal upheld the complaint. It noted that the *Canadian Human Rights Act* does not just apply to terminations for cause, but also applies to employees whose contract of employment has been frustrated by non-culpable absenteeism. The respondent had failed to accommodate the complainant's disability. While management was concerned about the complainant's absences, it continued to employ him, but it refused the complainant's request to work only on smaller boats so as not to aggravate his injury. The complainant had to be fit to work on all boats. The respondent did not consider offering the complainant alternative deckhand work on particular vessels with which he might be more compatible. After termination, the respondent resisted attempts by the Workers Compensation Board to retrain the complainant in the less physical position of mate, since it did not think him fully capable of doing the mate's work for the company. The Tribunal ordered that medical and vocational assessments be undertaken to determine if the complainant could work on the respondent's ship assist tug, which was less physically demanding. If the assessments were positive, the complainant was to be instated to the first available permanent position, and in the interim, a relief position. The Tribunal also ordered damages for emotional suffering.

Date referred: 05/12/2000

Decision date: 12/21/2001

Number of hearing days: 12

Interim rulings

In addition to rendering decisions on the merits of a complaint (deciding whether a discriminatory practice occurred or not, and if so, what remedy to order), the Tribunal renders numerous decisions on procedural, evidentiary or jurisdictional issues, often referred to as preliminary or interim rulings.

***Morris* v. *Canadian Armed Forces* (Hadjis)**

The complainant had received high performance ratings and passed a prerequisite course, but was never promoted. The Tribunal found circumstantial evidence of age discrimination. First, there was anecdotal evidence that most graduates of the prerequisite course were promoted. Second, the respondent's manuals suggested that there was a prevailing view in the Forces that older members could not get promoted. In addition, a Career Manager had indicated to the complainant that at his age, his "potential" rating was a key obstacle to promotion, and his rating would be dropping each year. Finally, there was evidence that board members evaluating potential had ranked the complainant lower than the younger candidates. The explanations provided by the respondent with regard to the complainant's low potential ratings were not credible: the complainant's community work and college classes did not indicate an intention to retire. His French language ability, while limited, was never assessed as a significant component of his potential. Nor would his standing in the prerequisite course have adversely affected his potential rating. The complainant's lack of experience in foreign postings and unwillingness to accept long-range transfers might have explained his lower potential rating, but the respondent was unable to prove these hypotheses by providing comparative data on other candidates. No direct evidence was led as to any articulated (albeit subjective) reasons behind the complainant's low scores, and one could not infer reasons in the absence of information on the other candidates. The evidence did not bear out the assertion that some of the complainant's apparently high ratings had been inflated. Empirical data provided on the ages of various candidates who were promoted did not involve a large enough sample, and still indicated that those promoted were slightly younger than the complainant. The Tribunal ordered a retroactive promotion and payment of the salary and benefits differential, as well as special compensation. **[Judicial review pending]**

***Eyerley* v. *Seaspan International Limited* (Sinclair)**

The complainant was employed as a cook and deckhand on tugboats operated by the respondent. Noting that the complainant's absenteeism rate exceeded 80 percent, the respondent concluded that his employment had automatically terminated by operation of law. The complainant's absenteeism was largely related to a wrist injury he suffered on the job, and he alleged discrimination on the ground of disability. The Tribunal upheld the complaint. It noted that the *Canadian Human Rights Act* does not just apply to terminations for cause, but also applies to employees whose contract of employment has been frustrated by non-culpable absenteeism. The respondent had failed to accommodate the complainant's disability. While management was concerned about the complainant's absences, it continued to employ him, but it refused the complainant's request to work only on smaller boats so as not to aggravate his injury. The complainant had to be fit to work on all boats. The respondent did not consider offering the complainant alternative deckhand work on particular vessels with which he might be more compatible. After termination, the respondent resisted attempts by the Workers Compensation Board to retrain the complainant in the less physical position of mate, since it did not think him fully capable of doing the mate's work for the company. The Tribunal ordered that medical and vocational assessments be undertaken to determine if the complainant could work on the respondent's ship assist tug, which was less physically demanding. If the assessments were positive, the complainant was to be instated to the first available permanent position, and in the interim, a relief position. The Tribunal also ordered damages for emotional suffering.

Interim rulings

In addition to rendering decisions on the merits of a complaint (deciding whether a discriminatory practice occurred or not, and if so, what remedy to order), the Tribunal renders numerous decisions on procedural, evidentiary or jurisdictional issues, often referred to as preliminary or interim rulings.

Rulings can either be formally written out (as are decisions on the merits) or they can be delivered orally during a hearing, in which case the only official record is the transcription of what the Tribunal members said. In the year 2001, the Tribunal issued 32 written rulings and 8 major oral rulings.

A large proportion of the rulings issued in 2001 had to do with objections relating to the Tribunal's independence. In November 2000, the Federal Court Trial Division had decided in the *Bell Canada* case that the Tribunal was incapable of holding a fair hearing owing to institutional bias arising from the *Canadian Human Rights Act*. For the first five months of 2001, many other parties in other cases objected to the Tribunal's jurisdiction on the same grounds as those mentioned in the *Bell Canada* decision. The Tribunal generally ruled that where a party had objected to the Tribunal's jurisdiction at the first practical opportunity (and thus had not waived its rights), the proceeding would be adjourned *sine die* (i.e., without naming a date for its recommencement) until the Act was adequately amended or until the Tribunal was found capable of holding a fair hearing.

This last condition was fulfilled on May 24, when the Federal Court of Appeal reversed the Trial Division ruling and endorsed the impartiality and independence of the Tribunal as constituted under the current legislation. Generally speaking, cases that had been previously adjourned because of this issue recommenced. Nevertheless, some parties still challenged the Tribunal for institutional bias after May 24. In these cases, however, the Tribunal applied the current state of the law as articulated by the Court of Appeal; the cases could continue. (The Tribunal did not have occasion in 2001 to issue a ruling addressing the legal effect of the Supreme Court's decision in December to grant leave to appeal the decision of the Federal Court of Appeal).

Apart from rulings on independence and impartiality, the Tribunal ruled on various other issues: that a successful complainant can be awarded compensation for legal expenses[1]; that the *Canada Evidence Act* limits the number of expert witnesses that can be called without leave of the Tribunal[2]; that disclosure of relevant medical records may be granted provided privacy interests are safeguarded[3]; that the withdrawal of a

complaint by the complainant divests the Tribunal of jurisdiction[4]; and that the Tribunal need not defer to pending arbitration proceedings that deal with the same underlying facts.[5]

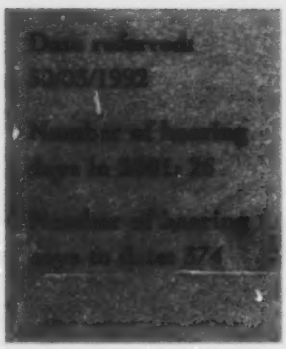
---

1 *Nkwazi* v. *Correctional Service of Canada* Mar. 29;
2 *Public Service Alliance of Canada* v. *Government of the Northwest Territories* Jul. 25;
3 *McAvinn* v. *Strait Crossing Bridge Ltd.* Jan. 3;
4 *Murphy* v. *HEA. and ILA Loc. 269* Feb. 27;
5 *Thompson* v. *Rivtow Marine* Nov. 28.

Pay equity update

The three major pay equity cases — *Public Service Alliance of Canada (PSAC)* v. *Canada Post*, *PSAC* v. *Government of the Northwest Territories*, and *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al.* v. *Bell Canada* — have all been part of the Tribunal's caseload for almost a decade, requiring an enormous amount of the Tribunal's time and resources. However, as noted in an earlier section (Allegations of institutional bias — The sequel), the Federal Court decision in November 2000 put a stop to the hearings in the *Bell Canada* case, as well as in the *Canada Post* case. They resumed after the Federal Court of Appeal set aside that decision in May 2001. In December, the Supreme Court granted leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision; how the Supreme Court decision ruling will affect these cases is not known.

PSAC v. *Canada Post* (Schecter, Leighton and Rayner) is the Tribunal's longest-running case, in hearings since 1993. Before its adjournment in November 2000 pending the outcome of the appeal of the Federal Court decision in *Bell Canada*, the case had proceeded into reply evidence. Hearings resumed in the summer of 2001, and all the evidence is expected to have been presented by the fall of 2002.



complaint by the complainant divests the Tribunal of jurisdiction[4]; and that the Tribunal need not defer to pending arbitration proceedings that deal with the same underlying facts.[5]

---

1 *Nkwazi* v. *Correctional Service of Canada* Mar. 29;
2 *Public Service Alliance of Canada* v. *Government of the Northwest Territories* Jul. 25;
3 *McAvinn* v. *Strait Crossing Bridge Ltd.* Jan. 3;
4 *Murphy* v. *HEA and HA Loc. 269* Feb. 27;
5 *Thompson* v. *Rivtow Marine* Nov. 28.

Pay equity update

The three major pay equity cases — *Public Service Alliance of Canada (PSAC)* v. *Canada Post*, *PSAC* v. *Government of the Northwest Territories*, and *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al.* v. *Bell Canada* — have all been part of the Tribunal's caseload for almost a decade, requiring an enormous amount of the Tribunal's time and resources. However, as noted in an earlier section (Allegations of institutional bias — The sequel), the Federal Court decision in November 2000 put a stop to the hearings in the *Bell Canada* case, as well as in the *Canada Post* case. They resumed after the Federal Court of Appeal set aside that decision in May 2001. In December, the Supreme Court granted leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision; how the Supreme Court decision ruling will affect these cases is not known.

PSAC v. *Canada Post* (Schecter, Leighton and Rayner) is the Tribunal's longest-running case, in hearings since 1993. Before its adjournment in November 2000 pending the outcome of the appeal of the Federal Court decision in *Bell Canada*, the case had proceeded into reply evidence. Hearings resumed in the summer of 2001, and all the evidence is expected to have been presented by the fall of 2002.

Date referred:
30/03/1992

Number of hearing days in 2001: 26

Number of hearing days to date: 374

In *CTEA et al.* v. *Bell Canada* (Sinclair and Deschamps) hearings had just begun in 1999 when they were suspended by the Federal Court decision of November 2000. The hearings resumed in September 2001. Depending on the outcome of Bell Canada's appeal to the Supreme Court, hearings may continue for two to three years.

Date referred:
04/06/1996[1]

Number of hearing days in 2001: 22

Number of hearing days to date: 77

PSAC v. *Government of the Northwest Territories* (Groarke, Hadjis and Théberge) did not adjourn in the wake of the *Bell Canada* decision in November 2000. Instead, the parties decided to postpone the adjournment until after the Commission and the complainant had completed their cases. Because the Federal Court of Appeal decision in May 2001 overturned the Trial Division's ruling, the hearing in this case was never suspended. There have been 103 hearing days since the case was referred to the Tribunal in 1997. Additional days have been scheduled for 2002.

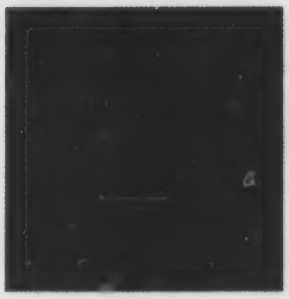
Date referred:
29/05/1997

Number of hearing days in 2001: 24

Number of hearing days to date: 103

[1] This case was originally referred to the Tribunal by the Canadian Human Rights Commission in June 1996. However, the respondent challenged the validity of that referral and later also the impartiality of the Tribunal. These two challenges held up the Tribunal proceedings for nearly two years. In March 1998, the Federal Court upheld both challenges, quashing the original referral and, in a separate ruling, prohibiting the Tribunal panel from proceeding until structural changes to the Tribunal had removed the potential for institutional bias. Amendments to the *Canadian Human Rights Act* in June 1998 arguably resolved the problems identified by the court. But the case could not proceed even with a new Tribunal panel because the referral itself had been ruled invalid. In November 1998, the Federal Court of Appeal overturned the Trial Division ruling that had quashed the referral. A new Tribunal panel was appointed to hear the case early in 1999.

In *CTEA et al.* v. *Bell Canada* (Sinclair and Deschamps) hearings had just begun in 1999 when they were suspended by the Federal Court decision of November 2000. The hearings resumed in September 2001. Depending on the outcome of Bell Canada's appeal to the Supreme Court, hearings may continue for two to three years.



PSAC v. *Government of the Northwest Territories* (Groarke, Hadjis and Théberge) did not adjourn in the wake of the *Bell Canada* decision in November 2000. Instead, the parties decided to postpone the adjournment until after the Commission and the complainant had completed their cases. Because the Federal Court of Appeal decision in May 2001 overturned the Trial Division's ruling, the hearing in this case was never suspended. There have been 103 hearing days since the case was referred to the Tribunal in 1997. Additional days have been scheduled for 2002.

1 This case was originally referred to the Tribunal by the Canadian Human Rights Commission in June 1996. However, the respondent challenged the validity of that referral and later also the impartiality of the Tribunal. These two challenges held up the Tribunal proceedings for nearly two years. In March 1998, the Federal Court upheld both challenges, quashing the original referral and, in a separate ruling, prohibiting the Tribunal panel from proceeding until structural changes to the Tribunal had removed the potential for institutional bias. Amendments to the *Canadian Human Rights Act* in June 1998 arguably resolved the problems identified by the court. But the case could not proceed even with a new Tribunal panel because the referral itself had been ruled invalid. In November 1998, the Federal Court of Appeal overturned the Trial Division ruling that had quashed the referral. A new Tribunal panel was appointed to hear the case early in 1999.

Judicial review by the Federal Court

In 2001 the Federal Court Trial Division reviewed four decisions of the Tribunal. Three of the Federal Court decisions upheld the original findings of the Tribunal. The Federal Court of Appeal also rendered seven decisions on appeal from Trial Division reviews of Tribunal interim rulings. Six of these decisions upheld or restored the original determinations of the Tribunal.

***PSAC* v. *Government of the Northwest Territories* (Sharlow J.) Jan 10, 2001 FCA**

Date of original Tribunal ruling: 14/11/2000

During the Tribunal proceeding, the Government of the Northwest Territories (the respondent) challenged the institutional impartiality of the Tribunal, as constituted under the *Canadian Human Rights Act*. The Tribunal ruled that it was sufficiently impartial to hold a fair hearing and the respondent sought judicial review of this ruling in the Federal Court Trial Division. The Trial Division dismissed the respondent's judicial review application on the ground that the respondent, as a Crown entity, lacked standing to challenge the validity of a statute. The respondent appealed this decision to the Court of Appeal, but before an appeal decision was rendered, another Trial Division judge in another case ruled that institutional bias created by the Act prevented Bell Canada from obtaining a fair hearing before the Tribunal. This decision was also appealed. Given these developments, the respondent asked the Tribunal hearing the case to adjourn its proceedings pending a definitive decision from the Court of Appeal. The Tribunal declined to grant an immediate adjournment because it was nearing the end of hearing the complainant and Commission's case, although some outstanding disclosure issues remain outstanding. However, it conceded that the parties should not have to carry on indefinitely without some clarification from the Court of Appeal. Thus, it directed the complainant and Commission to present the rest of their evidence, without closing their case, whereupon it intended to adjourn pending the Court of Appeal's decision. The respondent challenged the Tribunal's ruling by seeking an immediate stay of proceedings from the Court of Appeal.

Date of Federal Court of Appeal ruling: 10/01/2001

The Court of Appeal refused to stay the Tribunal's proceedings. It found that the Tribunal's decision to adjourn imminently did not cause irreparable harm to the respondent, nor did the possibility that time and money may be spent in litigation that might ultimately prove to be needless.

***CTEA et al.* v. *Bell Canada* (Strayer, Rothstein and Sexton JJ.A.) May 2, 2001 FCA 139**

Date of original Tribunal ruling: 10/04/2000

The respondent had brought a motion before the Tribunal seeking the exclusion of certain documentary evidence on the ground that its disclosure would violate confidentiality undertakings between the parties. The Tribunal dismissed the motion, holding that the Canadian Human Rights Commission was

no longer governed by the undertakings. The respondent sought judicial review in the Federal Court Trial Division. The Trial Division dismissed the review application on two grounds: first, the confidentiality undertakings did not exist in the form asserted, and second, the application, which was related to an interim ruling, was premature.

Date of Federal Court of Appeal ruling: 02/05/2001

An appeal to the Federal Court of Appeal was also dismissed. The Court of Appeal agreed that the judicial review application was premature, and should not have been brought until the Tribunal proceedings were completed. This was because the parties could not know until the end of the proceeding whether the review of a Tribunal ruling on the admissibility of evidence would really be necessary. Moreover, any value in obtaining an early review of such a ruling was far outweighed by the attendant inconvenient delay.

***CTEA et al.* v. *Bell Canada* (Strayer, Rothstein and Sexton JJ.A.) May 2, 2001 FCA 140**

Date of original Tribunal ruling: 29/11/1999

The respondent Bell Canada had brought a motion before the Tribunal, challenging the standing of the complainant unions to bring complaints against it under the *Canadian Human Rights Act*. It argued that under the legislation, only groups of individuals could file complaints, and that the unions didn't qualify. The Tribunal denied the motion, holding that for the purposes of the Act, the unions constituted groups of individuals. The respondent sought judicial review of the Tribunal's decision before the Federal Court Trial Division. The Trial Division denied judicial review on the ground that it was premature, and the respondent appealed to the Federal Court of Appeal.

Date of Federal Court of Appeal ruling: 02/05/2001

The Federal Court of Appeal dismissed the appeal, noting that when the Commission had originally referred the complaints to the Tribunal five years earlier, the respondent had challenged the referral in the Federal Court, taking issue with a different aspect of the unions' participation in the case (the allegation being that the unions had not obtained the consent of all the alleged victims of discrimination). The Court dismissed this earlier challenge when it noted that the respondent had not challenged the unions' standing. Given the foregoing, the Court of Appeal in the present appeal concluded that it would be an abuse of process for the respondent to challenge an aspect of the unions' involvement or status that it could have raised in its earlier Court proceeding. The respondent may be able to raise the matter after the Tribunal renders a final decision, but even then, it may have to answer a plea of *res judicata* (i.e., that the issue has already been decided).

***CTEA et al* v. *Bell Canada* (Stone, Létourneau and Rothstein JJ.A.) May 24, 2001 FCA**

Date of original Tribunal ruling: 26/04/1999

During a Tribunal inquiry into a pay equity complaint by Bell Canada employees, the respondent brought a motion challenging the institutional independence of the Tribunal. In an interim ruling, the Tribunal found that there were no problems of institutional bias or lack of institutional independence and decided that the hearing into the complaints should proceed. The respondent applied to the Federal Court for judicial review. On November 3, 2000, the Federal Court ruled that two sections of the *Canadian Human Rights Act* compromised the institutional independence and impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal. The Court found that the Tribunal was precluded from making an independent judgment in any class of cases in which it was bound by interpretive guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission. In the opinion of Justice Tremblay-Lamer, the fact that the Commission has the power to issue such guidelines gives it a special status that no other party appearing before the Tribunal enjoys, and means that one party to the proceedings can "put improper pressure on the Tribunal as to the outcome of the decision in a class of cases." She found that the Tribunal's decision-making power was "unquestionably fettered" by the Commission's power to issue binding guidelines interpreting the Act. The Court also found that a second provision of the Act compromised the institutional independence of the Tribunal. Under subsection 48.2(2), the Tribunal Chairperson has the power to extend the term of appointment of a Tribunal member whose term expires during the course of a hearing over which he or she is presiding. Justice Tremblay-Lamer said the principle of institutional independence required that a tribunal be structured to ensure that the members are independent. She concluded that the Tribunal's independence was compromised by the fact that the Chairperson has the discretion to terminate or prolong a member's tenure. The difficulty is not necessarily in the manner in which the discretion is exercised, she said, but rather in the existence of the discretion itself. Finding that the two flawed provisions of the Act compromised the institutional independence and impartiality of the Tribunal, the Court ordered that further proceedings in the pay equity complaint against Bell Canada be suspended until the problems created by the two offending sections of the Act had been corrected. The Commission appealed the decision to the Federal Court of Appeal.

Date of Federal Court of Appeal ruling: 24/05/2001

The Federal Court of Appeal set aside the Trial Division decision, noting that the Tribunal did not wield punitive powers, that no constitutional challenge had been made to the statute and that any guidelines passed by the Commission were subject to parliamentary scrutiny. The Court added that the 1998 amendments to the *Canadian Human Rights Act* meant that the Commission no longer had the power to issue guidelines binding on the Tribunal in a 'particular case' but only in a 'class of cases.' In the Court's view, the modified legislation, which has a general application, is less likely to give rise to a reasonable apprehension of institutional bias.

The Federal Court of Appeal also addressed the argument that the powers of the Commission conflicted, in that its quasi-prosecutorial role and its role in setting guidelines overlapped. In the Court's view, these functions were exercised separately from one another, alleviating any implications of bias.

With respect to the power of the Chairperson to extend the term of any member of the Tribunal whose appointment had expired during an inquiry until that inquiry had concluded, the Court found that this power was not fatal to the institutional independence of the Tribunal. It found that the Chairperson herself was sufficiently insulated from the government, noting that the Chairperson cannot be capriciously removed from office because of decisions made by her in the administration and operation of the Tribunal. Additionally, if the Chairperson were to abuse her power in extending or refusing to extend the appointment of a Tribunal member for reasons wholly extraneous to the proper administration of the Tribunal, her decision would be reviewable pursuant to section 18.1 of the *Federal Court Act*. Finally, the Court reiterated that the Tribunal's powers are remedial, not punitive, and thus the requirements of fairness are less stringent. Bell Canada received leave to appeal the decision of the Federal Court of Appeal to the Supreme Court of Canada. **[Appeal pending]**

PSAC* v. *Government of the Northwest Territories
(Stone, Létourneau and Rothstein JJ.A.)
May 24, 2001 FCA

Date of original Tribunal ruling: 04/12/1998

The respondent brought a motion before the Tribunal alleging that the *Canadian Human Rights Act* compromised the institutional impartiality of the Tribunal and prevented it from holding a fair hearing. The Tribunal denied the motion, finding that it was constituted in a way that respected the principle of institutional impartiality. In particular, it noted that its members benefited from sufficient financial security to decide the case independently, that binding guidelines issued by the Commission did not affect the Tribunal members' impartiality, and that the members had sufficient tenure to complete the case despite the fact that their original terms had expired. The respondent sought judicial review of this decision. The Federal Court Trial Division denied judicial review on the ground that the respondent, as an emanation of the federal Crown, lacked standing to challenge the validity of a statute.

Date of Federal Court of Appeal ruling: 24/05/2001

The Court of Appeal allowed an appeal from the respondent, but dismissed the original judicial review application. It found that the respondent had standing to challenge the interpretation given to the *Canadian Human Rights Act* by the other parties. Further, the *Northwest Territories Act* granted the respondent broad powers comparable to those exercised by provincial governments. As such, it had standing to defend itself when sued for alleged abuse or

misuse of those powers. This included the right to be heard by an independent and impartial tribunal construing valid legislation.

On the question of tenure, the Court noted that the members' tenure depended neither on their now-expired appointments, nor on the newly created Tribunal structure. Rather, it was derived from transitional provisions that displaced and superseded the previously existing appointments and legislation. The members did not hold office indefinitely, nor at all; they simply were empowered to complete the inquiry before them. The fact that the members may not be subject to the disciplinary measures provided by the legislation did not detract from the conclusion that Parliament had clearly granted them jurisdiction.

The members' financial security was also guaranteed by the transitional provisions, which now allowed the Governor in Council rather than the Commission to fix their remuneration. Moreover, the *per diem* rates were fixed prior to the members' appointment and had not changed from the previous legislative regime. The allegation that the members would protract the hearing to obtain more *per diem* payments could not be accepted since it presumed bad faith on their part. Similarly, the Court dismissed as speculative the claim that Treasury Board, in providing or withholding financial support for the proceeding, would unduly influence the members.

Finally, on the issue of the guidelines, the Court concluded that in the present proceeding the members would be subject to the guidelines in their amended form, whereby guidelines could no longer be issued in respect of an individual case. Such a conclusion could be obtained from the remedial nature of the amendment to the guidelines' provisions. These same amended provisions were found not to raise an apprehension of bias in the Court's May 24 decision in *Bell Canada*. The respondent was granted leave to appeal the decision to the Supreme Court of Canada. **[Appeal pending]**

***Citron* v. *Zündel* (Malone, Linden and Isaac JJ.A.) Jun 25, 2001 FCA**

Date of original Tribunal ruling: 21/01/1999

The respondent brought a motion challenging the institutional impartiality of the Tribunal on the ground that, under the *Canadian Human Rights Act*, only persons who have sensitivity to human rights qualify for appointment to the Tribunal. The Tribunal dismissed the motion, holding in part that the legislative qualification for appointment referred to human rights, not only as embodied in the policies of the Act, but also in its broadest sense. The Tribunal noted that the members' overriding duty was to strive for fairness and a just result. The respondent's application for judicial review of the Tribunal's ruling was dismissed. According to the Federal Court Trial Division, the legislative qualification merely required that members of the Tribunal have a high level of knowledge and understanding about the subject matter being litigated.

Date of Federal Court of Appeal ruling: 25/06/2001

On appeal, the Federal Court of Appeal noted that the newly enacted qualifications for appointment to the Tribunal did not apply to members presiding over cases commenced under the old statutory regime; rather they applied only to new cases and new members appointed under the amended scheme. Alternatively, the Court of Appeal held that the legislated requirement for "sensitivity" on the part of Tribunal members would not have compromised the Tribunal's impartiality. The phrase "sensitivity to human rights" did not connote a predilection in favour of human rights. When read in context, it implied no more than recognition and awareness of human rights broadly speaking. Sensitivity to human rights did not imply insensitivity to other rights and, as a requirement for appointment, it would exclude only people with closed minds on human rights issues. This conclusion was supported by the French version of the term, which included the notion of being alive to, or socially aware of, human rights. The appeal was dismissed.

***Canadian Union of Public Employees* v. *Canadian Airlines International and Air Canada* (Hansen J.) Jul 27, 2001 FCTD**

Date of original Tribunal decision: 15/12/1998

The complainant alleged that the respondents had established or maintained discriminatory differences between wages paid to the predominantly female flight attendant group and those paid to the predominantly male pilot, maintenance and technical service groups working in the same establishment. The respondents argued that the predominantly female group was not employed in the same establishment as the predominantly male groups. Moreover, the respondents challenged the Tribunal's ability to hold a fair hearing, given that in deciding the establishment issue, it was bound by guidelines issued by the Commission, a party before it. The Tribunal held that it was only bound to consider the guidelines, and was not obliged to follow them. On the question of establishment, the Tribunal held that review of the distinct collective agreements and branch manuals for each group led to the conclusion that the groups were not part of the same establishment. The complainant sought judicial review, arguing that the Tribunal had erred in considering the collective agreements.

Date of Federal Court ruling: 27/07/2001

The Federal Court Trial Division concluded that, on the wording of the legislation, the Tribunal was entitled to take into account the existence of collective agreements in determining the issue of establishment. Further, it noted that the Tribunal had properly refused to hear evidence relating to systemic wage discrimination and occupational segregation; this evidence was irrelevant to the establishment question. Finally, the Court noted that by merely considering the existence of collective agreements, the Tribunal had not categorically equated the concept of establishment with that of bargaining unit. In construing the term "establishment," the Tribunal had not improperly relied on *Hansard* comments or labour legislation. The Tribunal's conclusion as to the non-binding nature of the

guidelines ultimately had no effect on the merits of its decision. The judicial review application was denied. **[Appeal pending]**

***PSAC* v. *Government of the Northwest Territories* (Evans, Rothstein and Sharlow JJ.A.) Sep 6, 2001 FCA**

Date of original Tribunal ruling: 19/05/2000

The respondent objected to the disclosure of certain documents on the ground that they were protected from disclosure by public interest immunity; their disclosure would be damaging to the collective bargaining and job classification activities of the territorial government, and was therefore not in the public interest. The Tribunal ordered that the documents be provided to it for inspection so that it could assess the immunity claim. The respondent sought judicial review of this ruling, and the complainant sought a dismissal of the respondent's objection to disclosure. The Federal Court Trial Division found that the Tribunal lacked jurisdiction to determine claims of public interest immunity. It also found that the respondent had made out a public interest immunity claim in respect of information dealing with current and future collective bargaining strategy, and in respect of information containing admissions against interest. The Canadian Human Rights Commission, supported by the complainant, appealed the decision.

Date of Federal Court of Appeal ruling: 06/09/2001

The Court of Appeal dismissed the appeal. Although it disagreed with the Trial Division's conclusion that public interest immunity protected all documents containing admissions against interest, it noted that this error was not material as none of the documents in issue contained such an admission. Furthermore, the Court of Appeal would not interfere with the finding that public interest immunity could protect from disclosure government documents relating to the government's future strategy for collective bargaining with its employees. It was a matter of the Trial Division judge's discretion to decide whether the public harm in disclosing these documents outweighed the damage to the due administration of justice resulting from their non-disclosure. The Court found that in exercising this discretion, the Trial Division judge had committed no reviewable error.

***Oster* v. *International Longshore and Warehouse Union (Marine Section) Local 400* (Gibson J.) Oct 15, 2001 FCTD**

Date of original Tribunal decision: 09/08/2000

The complainant alleged that the respondent union had discouraged her from applying for a deckhand job on a vessel, for which the employer in question had stated women were not suitable owing to the lack of separate sleeping quarters. The Tribunal found that, by not standing up for the complainant against the discriminatory attitude of the employer, the respondent acquiesced in the discrimination. Moreover, it was not convinced that having a woman work a six-hour opposite shift with a man and use the same sleeping quarters would have caused undue hardship. The respondent applied for judicial review on several grounds. First, that the filing of the complaint was itself

an abuse of process, particularly in light of the complainant's delay in filing. Second, the respondent argued that the Tribunal had applied the wrong legal test for discrimination and accommodation. And, finally, the Tribunal had made erroneous findings of fact.

Date of Federal Court ruling: 15/10/2001

The Federal Court Trial Division dismissed the application. Noting that nothing in the recent amendments to the *Canadian Human Rights Act* changed the standard of review applicable to Tribunal decisions, it added that some measure of deference was warranted with respect to mixed questions of law and fact. The Court held that the respondent's objections arising from the acceptance and referral of the complaint by the Commission should have been dealt with by the Federal Court, not the Tribunal. However, it found that the Tribunal had correctly modified the test for *prima facie* discrimination to a hiring hall situation and had properly concluded that the complainant was not qualified to be dispatched to the job in question, that the person who was dispatched lacked the feature on which the complaint was based (female gender) and that the person who was dispatched was better qualified than the complainant. The Court noted that the Tribunal had given due consideration to the respective roles and responsibilities of the respondent, complainant and employer when it came to accommodation. Finally, it held that the Tribunal's factual findings (1) with regard to whether the complainant had been discouraged from applying for the position, and (2) with regard to whether two deckhands might ever be occupying the sleeping quarters at the same time, were reasonably open to it on the evidence.

Vaid* v. *House of Commons and Parent
(Tremblay-Lamer J.) Dec 4, 2001 FCTD

Date of original Tribunal decision: 25/04/2001

The complainant alleged that he had been subjected to discrimination in the course of his employment with the respondent House of Commons. The respondents argued that parliamentary privilege prevented the Tribunal from inquiring into internal matters of the House and Speaker, and in particular, matters related to the appointment and management of staff. The majority of the Tribunal rejected the respondents' privilege claim; it held that the employment of the complainant as a chauffeur was not sufficiently related to the core operations of the House to warrant privilege. It also held that privilege should not insulate racial discrimination from review. The dissenting Tribunal member held that once it was determined that a privilege existed in respect of the House's power to appoint and manage staff, no inquiry into the exercise of the privilege was permissible. The respondent sought judicial review by the Federal Court.

Date of Federal Court ruling: 04/12/2001

The Trial Division agreed with the majority of the Tribunal and dismissed the application. It held that the privilege should not protect actions taken by the House that are based on an invalid ground, such as race or gender. Identifying improper grounds of privilege is appropriate and is not the same as reviewing

the exercise of an existing privilege. An inquiry by the Tribunal would not focus on the appointment and management of staff, but rather on the question of whether discriminatory actions were taken that violated the *Canadian Human Rights Act*. The Court was unconvinced that such an inquiry would injure the dignity and efficiency of the House. By analogy, the jurisdiction of the criminal courts would not be ousted were the complainant to have been assaulted by an MP. Finally, the Court approved of the Tribunal majority's finding that the Act applied to the respondents since their employee relations were within the legislative authority of Parliament. **[Appeal pending]**

***Carter* v. *Canadian Forces* (Nadon J.)**
Dec 18, 2001 FCTD

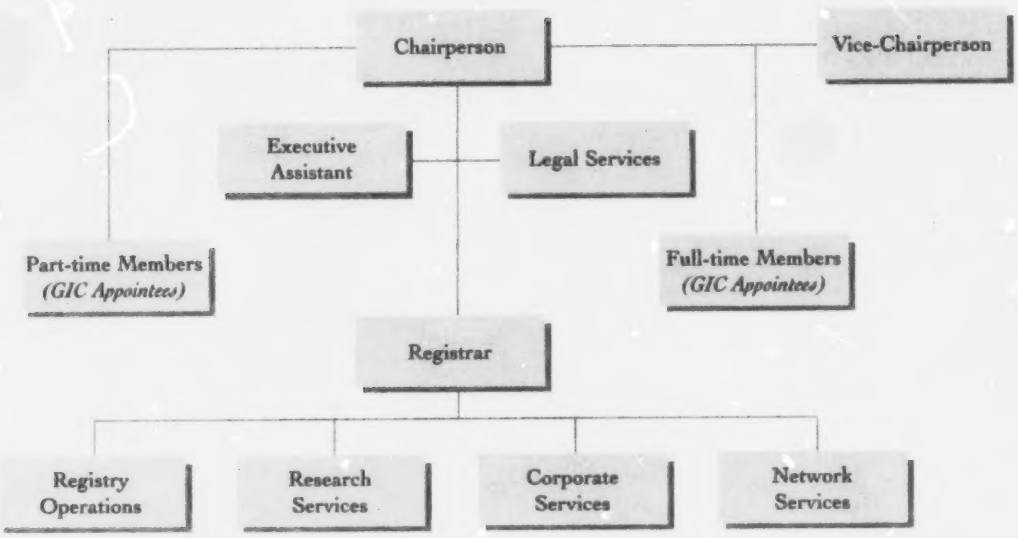
Date of original Tribunal decision: 02/03/2000

The complainant was released from the respondent Canadian Forces on reaching the compulsory retirement age. Roughly three months later, a regulation was passed that exempted the respondent's compulsory retirement age from the application of the *Canadian Human Rights Act*. The respondent conceded that the complainant's release had been discriminatory at the time it occurred. On the question of remedy, the Tribunal held that the compensation period for lost wages ended on the day the regulation came into force. It also held that pension income received by the complainant during the compensation period should not be deducted from his lost wages award. Both parties sought judicial review.

Date of Federal Court ruling: 18/12/2001

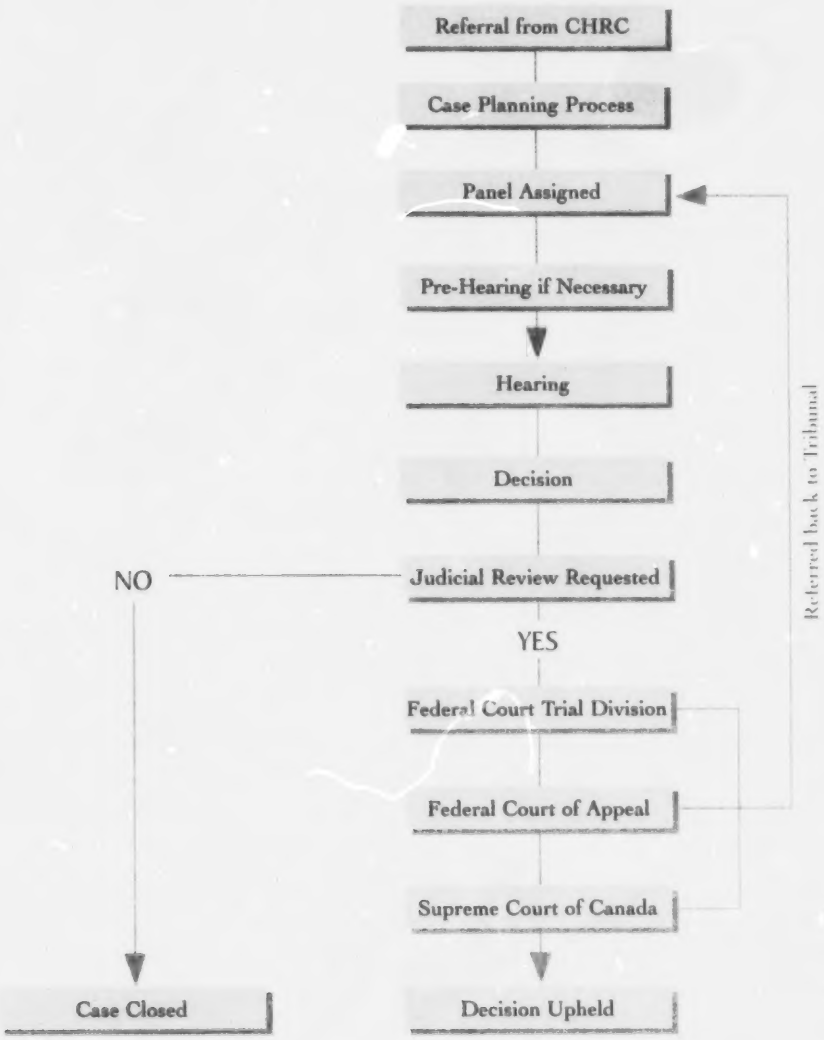
The Federal Court Trial Division agreed with the Tribunal's decision not to extend the compensation period beyond the date of the regulation; as of the regulation date, there no longer existed a causal link between the discriminatory discharge and the complainant's wage loss. In other words, the discharge had ceased to be discriminatory. Such a finding did not constitute a retroactive application of the regulation because the complainant did not have a vested right to be compensated for a specific period of time. But for the discriminatory discharge, the complainant would nonetheless have been legally discharged three months later. The Court also found that the Tribunal erred in not deducting pension income from the award for lost wages. Had the complainant kept working, he would not have received a pension; compensating him for wages without deducting pension income placed him in a better situation than he would have been in, had he not been wrongfully discharged. Finally, the Court held that the Tribunal had erred in ordering the accrual of interest from the complainant's discharge date, instead of from the day before the regulation came into effect. **[Appeal pending]**

Organization chart



Appendix 2

An overview of the hearings process



Note: The normal process may be varied to meet the needs of a particular case.

An Overview of the Hearings Process

The roles of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission have parallels in the criminal justice system. Like the police, the Commission receives and investigates complaints. Some of these turn out to be unfounded. But when the Commission believes that further inquiry is warranted and an agreement cannot be reached through conciliation, it refers the case to the Tribunal, which acts as the judge. The Commission then takes on the role of Crown attorney and argues the case before the Tribunal on behalf of the public interest.

The Tribunal may inquire only into complaints referred to it by the Commission, usually after the Commission has conducted an investigation. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. On average, only six percent of complaints received by the Commission make their way to the Tribunal. These generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination or multifaceted evidentiary disputes that must be heard under oath.

Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to establish a panel to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks from the date of the request, a case planning questionnaire is sent to all parties to the complaint. The completed questionnaires provide sufficient information for the Registry to schedule hearing and disclosure dates. If necessary, a member of the Tribunal (normally the Chairperson or Vice-Chairperson) will confer with the parties to respond to any specific issues identified by the parties that could not be resolved through the use of the questionnaire.

Mediation

In 2001 the Tribunal ceased its mediation services. We had concerns that the public education aspect of our mandate was not being realized through the settlement of cases on a confidential basis. The *Canadian Human Rights Act* dictates that the Tribunal process be made public unless there are compelling reasons for excluding the public from a proceeding. The Tribunal is therefore of the view that until Parliament amends the Acts to include Tribunal-sponsored mediation, it is inappropriate for the Tribunal to continue with its mediation program.

Hearing

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal as a panel to hear and decide the case. A person designated as a mediator on a case will not be appointed to the Panel that ultimately hears and decides the merits of the complaint. If required, additional prehearings may be held to consider preliminary issues, which may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public.

During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In the majority of cases, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal to prove that the respondent named in the complaint has contravened the statute. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side. The average hearing lasts from 12 to 15 days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated.

The Panel sits in judgment, deciding the case impartially. Hearing the evidence and interpreting the law, the Panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*. At the conclusion of the hearings process, the members of the Panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within three to four months. If the Panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent, setting out the remedies.

Appeals

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision to the Trial Division of the Federal Court of Canada. The Trial Division holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the correctness of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge, who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge refers the case back to the Tribunal to be reconsidered in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Trial Division judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Trial Division's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of national importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.

Appendix 3

Canadian Human Rights Tribunal members

Anne Mactavish

Tribunal Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was appointed acting President of the Panel in 1995 and President in 1996. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa, as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada.

Grant Sinclair, Q.C.

Vice-Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

Guy Chicoine, Q.C.

Saskatchewan

Guy Chicoine joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Called to the Bar of Saskatchewan in 1980, Mr. Chicoine is a partner in the firm of Chicoine, Billesberger and Grimsrud, where he practises general law, with an emphasis on real estate law, commercial law, estate law, and matrimonial, civil and criminal litigation.

Shirish Chotalia

Alberta

Shirish Chotalia obtained an LL.B from the University of Alberta in 1986 and an LL.M from the same university in 1991. She was admitted to the Bar of Alberta in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.

Pierre Deschamps

Quebec

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the University of Montréal in 1972. He is an assistant professor at the Faculty of Law of McGill University, as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999.

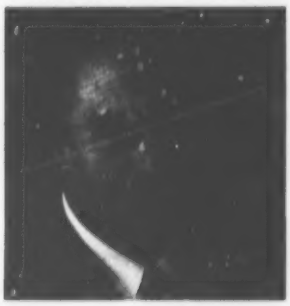
Reva Devins

Ontario

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment.

Roger Doyon

Quebec



Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.

Sandra Goldstein

Ontario

Ms. Goldstein was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999. Educated in Toronto, she has a background in social sciences, philosophy and health sciences. Ms. Goldstein has sat on several education boards and committees, and negotiated 10 collective agreements with academic and administrative staff. Between 1992 and 1998, she served as Chief Conciliator at the Canadian Human Rights Commission, Pay and Employment Equity Directorate. She now runs a management consulting firm providing advice on human rights and pay and employment equity.

Athanasios Hadjis

Quebec

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Since then, he has practised law in Montréal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal.

Claude Pensa, Q.C.

Ontario

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario, law firm of Harrison Pensa.

Eve Roberts, Q.C.

Newfoundland

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mrs. Roberts was called to the Bar of Alberta in 1965 and to the Bar of Newfoundland in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Mrs. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994.

Mukhtyar Tomar

Nova Scotia

Mukhtyar Tomar joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Graduating with an LL.B and an M.A. in history from the University of Rajasthan in Jaipur, India, Mr. Tomar immigrated to Canada in 1968, where he taught junior high school in Dartmouth, Nova Scotia, for 19 years and served on the Nova Scotia Human Rights Commission until 1999.

Appendix 4

The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

Registrar
Michael Glynn

Manager, Registry Operations
Gwen Zappa

Counsel
Greg Miller

Executive Assistant
Monique Groulx

Registry Officers
Linda Barber
Diane Desormeaux
Holly Lemoine
Roch Levac
Carol Ann Middleton

Registry Officer – Equal Pay
Nicole Bacon

Network and Systems Administrator
Julie Sibbald

Information and Communications Officer
Ramona Jauneika-Devine

Hearings Assistant
Francine Desjardins-Gibson

Corporate Services Officer
Bernard Fournier

Administrative Assistant
Thérèse Roy

Data Entry Assistant
Alain Richard

Appendix 5

Tribunal contact information

Michael Glynn
Registrar
Canadian Human Rights Tribunal
473 Albert Street
Suite 900
Ottawa, Ontario
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707
Fax: (613) 995-3484

E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

TRIBUNAL canadien des droits de la personne

RAPPORT ANNUEL 2001

Canada

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE EST UN ORGANISME QUASI JUDICIAIRE CHARGÉ D'INSTRUIRE LES PLAINTES DE DISCRIMINATION RENVOYÉES PAR LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS AYANT DONNÉ LIEU AUX PLAINTES ENFREIGNENT LA *LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE* (LCDP), QUI VISE À PROTÉGER LES PERSONNES CONTRE LA DISCRIMINATION ET À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a le mandat légal d'appliquer la LCDP en se fondant sur la preuve et la jurisprudence. Il est le seul organisme légalement habilité à décider si une personne a contrevenu à la Loi.

La Loi s'applique aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux transporteurs aériens, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondées sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs qui ont plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont constitués de membres du Tribunal canadien des droits de la personne au fur et à mesure des besoins.

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2002

L'honorable Dan Hays, président
Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2001 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

La présidente,

Anne L. Mactavish

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2002

L'honorable Peter Milliken, président
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2001 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

La présidente,

Anne L. Mactavish

Table des matières

Message de la présidente 1

Peaufiner la procédure en matière de droits de la personne 2
- Conforter nos gains 2
- Allégations de partialité institutionnelle — La suite 2
- Action relative aux recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* 4
- Améliorer le fonctionnement du Tribunal 5
- Accélérer les décisions du tribunal 6
- Tenir le public informé 7
- Relations internationales 7

Faits nouveaux et nouvelles tendances 8
- L'augmentation du nombre d'affaires suscite de nouvelles nominations 8
- Équité en matière d'emploi 8
- Norme du contrôle judiciaire 9

Affaires 10
- Décisions rendues par le Tribunal 11
- Décisions sur requêtes 25
- Mise à jour sur la parité salariale 27
- Contrôle judiciaire par la Cour fédérale 29

Annexe 1 : Organigramme 38

Annexe 2 : Aperçu du processus d'audition 39

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne 42

Annexe 4 : Greffe du Tribunal 47

Annexe 5 : Personne-ressource au Tribunal 48

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada

N° de catalogue HR61-2001
ISBN 0-662-66457-4
Tribunal canadien des droits de la personne / Rapport annuel 2001

Message de la présidente

Plusieurs développements positifs ont marqué la troisième année que le Tribunal canadien des droits de la personne termine sous sa nouvelle forme. Après un essai, les Règles de procédure provisoires du Tribunal semblent bien fonctionner. Elles deviendront un règlement sous peu. La Cour fédérale a éclairci la norme d'examen applicable au Tribunal restructuré. Ce qui est encore plus important, le Tribunal a été en mesure de gérer une charge de travail qui a augmenté considérablement.

Néanmoins, certaines choses ne changent jamais et la question de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal canadien des droits de la personne demeure un enjeu constant. En mai, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de madame la juge Tremblay-Lamer et a conclu que le Tribunal jouit vraiment d'un degré suffisant d'indépendance par rapport au gouvernement et à la Commission canadienne des droits de la personne pour lui permettre d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des auditions équitables et impartiales. La décision de la Cour d'appel fédérale a permis au Tribunal de traiter des affaires qui avaient été mises en suspens à la suite de la décision de madame la juge Tremblay-Lamer. Cependant, en décembre, la Cour suprême du Canada a accordé à Bell Canada l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale.

Il faudra voir quel effet ce plus récent développement dans la saga de Bell Canada aura sur le fonctionnement quotidien du Tribunal. Ce qui est certain cependant, c'est que, jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada rende sa décision dans l'appel de Bell Canada — vraisemblablement au printemps de 2003 —, il restera des doutes au sujet de l'indépendance et de l'impartialité institutionnelles du Tribunal canadien des droits de la personne.

Les Canadiennes et les Canadiens qui s'engagent dans une procédure en matière de droits de la personne ont le droit d'être entendus par un tribunal indépendant et impartial. Comme je l'ai mentionné dans le message de l'an dernier, les doutes constants au sujet de l'indépendance du Tribunal canadien des droits de la personne ne peuvent que miner sa crédibilité ainsi que la confiance du public à l'égard de cette institution. Nous ne savons pas ce que la Cour suprême du Canada décidera dans l'affaire Bell Canada. En attendant, la seule façon d'assurer que le Tribunal canadien des droits de la personne est indépendant et impartial sur le plan constitutionnel est d'agir sur le plan législatif.

Anne L. Mactavish

Peaufiner la procédure en matière de droits de la personne

Conforter nos gains

Le Tribunal canadien des droits de la personne a connu une année de stabilité relative en 2001, nonobstant la charge de travail accrue qu'a entraînée, en juin, la reprise des auditions ayant trait à quelque 17 employeurs qui avaient été mises en suspens depuis novembre 2000 et le nombre record de nouveaux renvois. Les modifications au fonctionnement du Tribunal, hâtées par la restructuration organisationnelle qui a commencé en 1999, ont permis au Tribunal de traiter les affaires plus efficacement que jamais, ce qui a aidé à réduire la charge de travail croissante. Malgré tout, la multiplication par trois du nombre d'affaires depuis la fin des années 1990 a nécessité la nomination de deux nouveaux membres à temps plein, un développement qui aidera à stabiliser la planification et le processus des auditions.

La multiplication par trois du nombre d'affaires depuis la fin des années 1990 a nécessité la nomination de deux nouveaux membres à temps plein, un développement qui aidera à stabiliser la planification et le processus des auditions.

Allégations de partialité institutionnelle — La suite

Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a décidé que deux articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal canadien des droits de la personne. Saisie d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision provisoire du Tribunal, la Cour fédérale a conclu que le Tribunal n'exerçait pas un pouvoir de décision indépendant à l'égard de toute catégorie de cas pour laquelle il était assujetti aux directives d'interprétation, d'application obligatoire, de la Commission canadienne des droits de la personne. De l'avis de la juge Tremblay-Lamer, le fait que la Commission a le pouvoir de donner de telles directives lui confère un statut spécial dont ne jouit aucune autre partie qui comparaît devant le Tribunal et signifie qu'une partie à une instance peut exercer « indûment une pression sur le tribunal quant à l'issue de l'instance dans une catégorie de cas donnés ». Elle a conclu que le pouvoir décisionnel du Tribunal était « indubitablement limité » par le pouvoir de la Commission de donner des directives ayant un effet obligatoire au sujet de l'interprétation de la Loi. En outre, la Cour fédérale a jugé qu'une deuxième disposition de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettait l'indépendance institutionnelle du Tribunal. En vertu du paragraphe 48.2(2), le président ou la présidente du Tribunal a le pouvoir de prolonger le mandat d'un(e) membre du Tribunal dont le mandat expire dans le cours d'une audition qu'il ou elle

préside. La juge Tremblay-Lamer a affirmé ce qui suit : « Le principe de l'indépendance institutionnelle pose que la structure organique du tribunal soit propre à garantir que ses membres sont indépendants. [...] En l'espèce, la possibilité pour un membre de continuer à siéger jusqu'à la fin d'une affaire en cours est subordonnée à la décision discrétionnaire du président. Le problème ne réside pas tant dans le mode d'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, mais dans son existence même [...] Étant donné le haut degré d'indépendance requis dans ce domaine, j'estime que seule une garantie objective d'inamovibilité procurera la protection nécessaire et donnera au membre concerné la sérénité requise pour rendre une décision sans contrainte. Il n'y a en ce moment aucune garantie objective que les décisions rendues jusqu'alors par ce membre ne compromettent pas la possibilité pour celui-ci de continuer à siéger après l'expiration de son mandat. » Jugeant que les deux dispositions de la Loi qui sont entachées de vice compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal, la Cour fédérale a ordonné qu'on suspende l'instruction de la plainte de parité salariale à l'encontre de Bell Canada jusqu'à ce que l'on ait remédié aux problèmes que posaient les articles de la Loi qui étaient en cause.

Ce jugement a eu des conséquences considérables. Non seulement l'affaire Bell Canada a-t-elle été suspendue, mais plusieurs autres ont été ajournées indéfiniment.

Le 24 mai 2001, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la juge Tremblay-Lamer. La Cour d'appel a fait remarquer que le Tribunal n'exerce pas de pouvoirs punitifs, qu'il n'y avait eu aucune contestation constitutionnelle de la Loi et que toutes les ordonnances adoptées par la Commission sont assujetties à l'examen du Parlement. La Cour a signalé que les modifications apportées en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* faisaient en sorte que la Commission n'avait plus le pouvoir d'adopter des ordonnances que le Tribunal devait obligatoirement appliquer à « un cas donné », mais seulement des ordonnances qui s'appliquaient à « une catégorie de cas donnés ». La Cour a conclu que la législation modifiée, dont l'application est générale, risque moins de soulever une crainte raisonnable de partialité institutionnelle.

La Cour d'appel a fait remarquer que le Tribunal n'exerce pas de pouvoirs punitifs, qu'il n'y avait eu aucune contestation constitutionnelle de la Loi et que toutes les ordonnances adoptées par la Commission sont assujetties à l'examen du Parlement.

La Cour d'appel fédérale s'est aussi penchée sur l'argument que les pouvoirs de la Commission d'émettre des ordonnances étaient incompatibles avec son statut de quasi-poursuivant. Selon la Cour d'appel, ces fonctions ont été exercées de façon différente et distincte, ce qui réduit les possibilités de partialité.

En ce qui concerne le pouvoir du président ou de la présidente de prolonger le mandat de tout membre du Tribunal dont le mandat est échu durant une audition, et ce, jusqu'à la fin de l'instruction en cours, la Cour d'appel a conclu que ce pouvoir ne porte pas atteinte à l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Il a aussi conclu que la présidente se trouvait à distance suffisante du gouvernement,

mentionnant que celle-ci ne peut être révoquée de façon arbitraire à cause des décisions qu'elle a prises en matière d'administration et de fonctionnement du tribunal. Il y a aussi lieu de noter que, si la présidente devait abuser de son pouvoir et prolonger ou refuser de prolonger le mandat d'un membre du tribunal pour des raisons tout à fait étrangères à l'administration adéquate du Tribunal, sa décision serait susceptible de faire l'objet d'un contrôle judiciaire en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Enfin, la Cour a réitéré que les pouvoirs de ce tribunal sont de nature réparatrice plutôt que punitive et que les exigences sur le plan de l'impartialité sont moins grandes.

Le 13 décembre 2001, la Cour suprême du Canada a accordé à Bell Canada l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Il semble peu probable que la Cour suprême rende une décision finale au moins avant le milieu de l'an 2003. En attendant, le Tribunal continuera de fonctionner dans un climat d'incertitude. Cette incertitude mine la crédibilité du Tribunal canadien des droits de la personne et n'aide en rien à augmenter la confiance du public à l'égard de l'institution. Le Tribunal est d'avis que seule la voie législative peut mettre fin à ces doutes avec la célérité et la certitude souhaitées.

Action relative aux recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

En juin 2000, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a remis son rapport intitulé *La promotion de l'égalité : une nouvelle vision*. Présidé par l'ex-juge de la Cour suprême du Canada, l'honorable Gérard La Forest, le Comité a fait plusieurs recommandations pour adapter la législation aux nouveaux concepts des droits de la personne et de l'égalité et pour moderniser la démarche canadienne en vue de résoudre les différends en matière de droits de la personne. Plus particulièrement, le Comité a recommandé des modifications importantes à la procédure de plainte actuelle en vue de « mettre fin au monopole de la Commission sur le traitement des plaintes ». Le Comité a recommandé que la Loi prévoie une procédure qui permettrait aux plaignants d'introduire leurs affaires directement au Tribunal avec une aide juridique publique. Dans le système proposé, la Commission canadienne des droits de la personne cesserait d'enquêter sur les plaintes, ce qui éliminerait « l'impression de conflit entre les rôles de défense et d'enquête et de décision de la Commission ». Tant la présélection des plaignants que la phase d'enquête, actuellement exécutées par la Commission, seraient de la responsabilité du Tribunal. La Commission cesserait de jouer le rôle de portier entre les plaignants et le Tribunal.

Plus particulièrement, le Comité a recommandé des modifications importantes à la procédure de plainte actuelle en vue de « mettre fin au monopole de la Commission sur le traitement des plaintes ».

Les répercussions d'un changement aussi profond dans la manière de procéder pourraient être considérables pour le Tribunal. Le nombre annuel de ses dossiers passerait de plus ou moins 100 à quelque 500 à 600. Une augmentation aussi brutale exigerait un Tribunal de plus grande taille, qui compterait plus de membres et davantage de ressources en recherche et en administration. Le Tribunal devrait aussi élaborer de nouveaux mécanismes de fonctionnement, y compris un nouveau système de traitement des dossiers. Un travail considérable a été accompli au cours de la dernière année pour se préparer à la mise en œuvre des recommandations du Comité.

Améliorer le fonctionnement du Tribunal

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1998 ont donné au président ou à la présidente du Tribunal le pouvoir d'introduire des règles de procédure pour régir la conduite des auditions du Tribunal. Cette compétence s'étend aux règles qui régissent les avis aux parties, les sommations à comparaître, la production et la signification des documents, les conférences préparatoires et la présentation de la preuve.

La version provisoire des règles a été introduite en 1999. Ces règles visaient à favoriser la divulgation complète de la preuve en conférence préparatoire et l'établissement de tous les enjeux bien avant les auditions. L'objectif consistait à en arriver à une audition mieux centrée et à réduire au minimum le besoin d'ajournements.

Depuis leur introduction, les règles ont réduit les problèmes logistiques reliés à la divulgation et ont facilité le traitement des requêtes en matière de droit et de procédures. Elles seront transmises à la Section de la réglementation du ministère de la Justice en 2002 pour fin d'approbation à titre de règlement et de publication dans la *Gazette du Canada*.

L'élimination des conférences préparatoires et des conférences téléphoniques qui avaient lieu habituellement relativement aux affaires a été une autre amélioration apportée au fonctionnement du Tribunal. Le questionnaire détaillé qui a été adopté et qui vise à obtenir les renseignements de planification administrative nécessaires s'est avéré un outil de gestion des affaires efficace. Il a aussi réduit le temps de préparation du calendrier des auditions de un à trois mois. La pleine utilisation de techniques de gestion des cas permet au Tribunal d'établir des calendriers pour l'échange de documents, pour la production de rapports d'experts et des résumés des témoignages ainsi que pour les auditions. Les conférences téléphoniques servent toujours à régler des problèmes spécifiques qui peuvent survenir durant la phase préparatoire, y compris les différends relativement au lieu de l'audition, les requêtes ayant trait à l'utilité de la divulgation par les parties opposées et les demandes d'ajournement. Les requêtes préliminaires qui portent sur les questions de procédure ou de compétence et qui doivent être présentées avant les auditions sont souvent traitées par écrit, ce qui réduit considérablement les coûts reliés à ces requêtes. Enfin, la présidente a imposé des restrictions plus exigeantes sur les plans de la planification, du calendrier, des ajournements et des

Les requêtes préliminaires qui portent sur les questions de procédure ou de compétence et qui doivent être présentées avant les auditions sont souvent traitées par écrit, ce qui réduit considérablement les coûts reliés à ces requêtes.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

reports, ce qui a conduit à un usage plus efficient des ressources, à un moins grand nombre d'ajournements de dernière minute et, en définitive, à une procédure d'arbitrage plus rapide et moins chère.

Le tableau 1 illustre la tendance à la baisse du temps de traitement des affaires entre 1995 et 2001, à l'exception de 1998, l'année où la décision de la Cour fédérale a entraîné la suspension de toutes les affaires jusqu'à ce que les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* entrent en vigueur le 28 juin 1998. Veuillez remarquer que les chiffres qui ont trait aux affaires renvoyées en 2001 sont faussés par le nombre relativement petit d'affaires renvoyées en 2001 qui se sont terminées à la fin de la même année. Nous espérons néanmoins que les chiffres finaux démontreront qu'il y a des améliorations permanentes dans l'efficacité du traitement.

Accélérer les décisions du tribunal

Bien que la procédure en matière de droits de la personne au Canada soit notoirement alourdie par les délais — ce qui occasionne un stress accru pour les parties, les trous de mémoire, la perte de documents, les témoins manquants et, par conséquent, une démarche d'arbitrage qui pose plus d'obstacles pour le Tribunal —, le Tribunal lui-même ne contribue pas de façon importante à de tels délais. En fait, ses procédures de gestion des affaires permettent au Tribunal de prévoir les auditions dès que les parties sont prêtes à procéder après que la Commission canadienne des droits de la personne lui a renvoyé les affaires. Comme les parties attendent habituellement que l'affaire soit renvoyée au Tribunal avant de retenir les services d'un avocat, il y a habituellement un délai de

Tableau 1

Temps de traitement moyens des affaires renvoyées annuellement au Tribunal, de 1995 à 2001

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Temps pour la première communication du Tribunal aux parties (semaines)	6,7	3,27	3,2	5,8	2,2	1	1,7
Temps pour tenir la conférence téléphonique de planification de l'affaire ou pour retourner les questionnaires (semaines)	16,7	13,6	10,8	17,6	10,4	5,1	5,7
Temps pour régler les affaires (semaines)	s.o.	s.o.	37	28,7	34,1	31,5	26,4
Temps jusqu'au dernier jour des auditions (seulement les affaires pour lesquelles il y a eu des auditions) (semaines)	43,4	50,3	27,8	67,3	50	34,9	31,9
Temps pour prononcer la décision (semaines)	21	29	10,8	18	18,4	22	6,3
Temps total pour traiter les affaires (toutes les affaires, y compris les règlements) (au 31 décembre 2001) (semaines)	64	42,3	37,2	47,6	38,8	36,3	24,9
Causes pendantes	0	0	0	0	1	3	40

s.o. sans objet

reports, ce qui a conduit à un usage plus efficient des ressources, à un moins grand nombre d'ajournements de dernière minute et, en définitive, à une procédure d'arbitrage plus rapide et moins chère.

Le tableau 1 illustre la tendance à la baisse du temps de traitement des affaires entre 1995 et 2001, à l'exception de 1998, l'année où la décision de la Cour fédérale a entraîné la suspension de toutes les affaires jusqu'à ce que les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* entrent en vigueur le 28 juin 1998. Veuillez remarquer que les chiffres qui ont trait aux affaires renvoyées en 2001 sont faussés par le nombre relativement petit d'affaires renvoyées en 2001 qui se sont terminées à la fin de la même année. Nous espérons néanmoins que les chiffres finaux démontreront qu'il y a des améliorations permanentes dans l'efficacité du traitement.

Accélérer les décisions du tribunal

Bien que la procédure en matière de droits de la personne au Canada soit notoirement alourdie par les délais — ce qui occasionne un stress accru pour les parties, les trous de mémoire, la perte de documents, les témoins manquants et, par conséquent, une démarche d'arbitrage qui pose plus d'obstacles pour le Tribunal —, le Tribunal lui-même ne contribue pas de façon importante à de tels délais. En fait, ses procédures de gestion des affaires permettent au Tribunal de prévoir les auditions dès que les parties sont prêtes à procéder après que la Commission canadienne des droits de la personne lui a renvoyé les affaires. Comme les parties attendent habituellement que l'affaire soit renvoyée au Tribunal avant de retenir les services d'un avocat, il y a habituellement un délai de

Tableau 1

Temps de traitement moyens des affaires renvoyées annuellement au Tribunal, de 1995 à 2001

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Temps pour la première communication du Tribunal aux parties (semaines)	6,7	3,27	3,2	5,8	2,2	1
Temps pour tenir la conférence téléphonique de planification de l'affaire ou pour retourner les questionnaires (semaines)	16,7	13,6	10,8	17,6	10,4	5,1
Temps pour régler les affaires (semaines)	s.o.	s.o.	37	28,7	34,1	31,5
Temps jusqu'au dernier jour des auditions (seulement les affaires pour lesquelles il y a eu des auditions) (semaines)	43,4	50,3	27,8	67,3	50	34,9
Temps pour prononcer la décision (semaines)	21	29	10,8	18	18,4	22
Temps total pour traiter les affaires (toutes les affaires, y compris les règlements) (au 31 décembre 2001) (semaines)	64	42,3	37,2	47,6	38,8	36,3
Causes pendantes	0	0	0	0	1	3

s.o. sans objet

cinq à six mois entre le renvoi et le début de l'instruction afin de donner aux avocats le temps de se préparer. Le Tribunal est prêt à procéder lorsque les parties le sont : il peut normalement tenir une audition sur toute affaire à l'intérieur de cinq jours — parfois même 24 heures — après avoir reçu un renvoi ou une requête de la Commission.

Bien que le Tribunal ne contribue pas aux délais préalables à l'audition, il pourrait accélérer l'application des droits de la personne en réduisant le temps nécessaire pour produire une décision finale une fois les auditions terminées. Même si les membres du Tribunal ont reçu une formation en matière d'analyse de la preuve, d'évaluation de la crédibilité et de rédaction des décisions, une augmentation de la charge de travail a occasionné, pour les membres à temps partiel du Tribunal, un plus grand nombre de causes que ce que leurs autres engagements professionnels leur permettent d'accepter, ce qui augmente le délai entre la fin de l'audition et le prononcé de la décision. Nous espérons que la nomination de deux nouveaux membres à temps plein en 2002 accélérera le prononcé des décisions par le Tribunal.

Tenir le public informé

L'intérêt à l'égard du site Web du Tribunal a presque triplé pour atteindre 2 100 consultations par semaine, comparativement à une moyenne de 800 par semaine l'an dernier. Le site offre un accès rapide aux décisions et aux décisions en matière de procédure. Il contient aussi des renseignements généraux sur le Tribunal, y compris sur son mandat et ses services. Les rapports annuels, les rapports financiers et d'autres documents publics tels que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les Règles de procédure du Tribunal sont accessibles dans le site. Il y a aussi des pages qui répondent aux questions posées fréquemment et qui dirigent les personnes vers d'autres ressources et d'autres sites Web qui portent sur les droits de la personne au Canada.

En croisade pour rendre les renseignements et les ressources toujours plus accessibles au public, le Tribunal est en voie de concevoir un guide du fonctionnement du Tribunal pour les profanes. Il a amélioré l'accès à ses installations et à ses ressources pour les personnes handicapées. Un système ATS, qui est un dispositif de communication pour les personnes qui souffrent d'une déficience auditive, a été installé dans le bureau central du Tribunal à Ottawa. De plus, en 2001, nous avons commencé à traduire en braille certaines ressources du Tribunal.

Relations internationales

Chaque année, les représentants du Tribunal rencontrent, lorsqu'elles visitent Ottawa, des personnes engagées dans la démarche d'autres pays en matière de droits de la personne. Le but principal de ces rencontres est d'offrir à des ressortissants étrangers la possibilité d'apprendre au sujet de l'arbitrage en matière de plaintes relatives aux droits de la personne au Canada. Inévitablement, ces invités transmettent autant de connaissances qu'elles en retirent et l'an 2001 n'a pas fait exception à cet égard.

Les représentants de la commission nationale des droits de la personne d'Indonésie, de la commission nationale des droits de la personne du Népal, de l'institut de droit comparatif et international du Brésil ainsi que du Haut-commissariat de l'Ouganda ont fait partie des visiteurs avec lesquels le Tribunal a échangé des expériences et des connaissances en 2001.

Faits nouveaux et nouvelles tendances

L'augmentation du nombre d'affaires suscite de nouvelles nominations

Le nombre de nouvelles affaires renvoyées au Tribunal continue d'augmenter. Dans la période de cinq ans qui a conduit à l'an 2000, le Tribunal recevait en moyenne 25 nouveaux renvois par année. (Voir le tableau 2.) En 1999, il y a eu 37 nouveaux renvois et, en 2000, 73. Cette tendance s'est poursuivie en 2001 avec 87 nouvelles affaires renvoyées au Tribunal pour fin d'audition. En 2000, la Commission canadienne des droits de la personne a informé le Tribunal que le nombre de nouveaux renvois se stabiliserait à environ 100 par année. C'est le volume des nouvelles affaires prévu en 2002. Pour composer avec ce nombre croissant de dossiers, le Tribunal a cherché à obtenir et a obtenu, en 2001, la nomination de deux membres à temps plein très expérimentés.

Tel que mentionné dans le Rapport annuel 2000 du Tribunal, une augmentation de renvois de plaintes fondées sur les déficiences a contribué de façon importante à cette augmentation. Des décisions récentes de la Cour suprême dans des affaires qui avaient trait à des déficiences et une modification apportée en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui a entraîné une obligation d'accomodement dans les cas de discrimination directe, ont marqué l'arrivée d'une période d'incertitude au sujet des obligations des employeurs de répondre aux besoins des personnes qui ont des déficiences. Il n'est pas surprenant que les affaires reliées à des déficiences aient compté pour une large part des décisions du Tribunal en 2001. Ce type de plaintes continuera vraisemblablement d'être prédominant dans la charge de travail du Tribunal jusqu'à ce que les nouvelles normes pour les employeurs et pour les fournisseurs de services aient été pleinement explorées et interprétées par le Tribunal.

Équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été modifiée en 1996 de manière à ce qu'elle s'applique tant aux

Tableau 2

Tribunaux mis sur pied

Année	1996	1997	1998	1999	Moyenne de 1996 à 1999	2000	2001	2002 et 2003 Prévision
Nombre de renvois	15	23	22	37	**25 affaires**	73	87	100

Remarque : comprend les affaires d'équité en matière d'emploi.

Faits nouveaux et nouvelles tendances

L'augmentation du nombre d'affaires suscite de nouvelles nominations

Le nombre de nouvelles affaires renvoyées au Tribunal continue d'augmenter. Dans la période de cinq ans qui a conduit à l'an 2000, le Tribunal recevait en moyenne 25 nouveaux renvois par année. (Voir le tableau 2.) En 1999, il y a eu 37 nouveaux renvois et, en 2000, 73. Cette tendance s'est poursuivie en 2001 avec 87 nouvelles affaires renvoyées au Tribunal pour fin d'audition. En 2000, la Commission canadienne des droits de la personne a informé le Tribunal que le nombre de nouveaux renvois se stabiliserait à environ 100 par année. C'est le volume des nouvelles affaires prévu en 2002. Pour composer avec ce nombre croissant de dossiers, le Tribunal a cherché à obtenir et a obtenu, en 2001, la nomination de deux membres à temps plein très expérimentés.

Tel que mentionné dans le Rapport annuel 2000 du Tribunal, une augmentation de renvois de plaintes fondées sur les déficiences a contribué de façon importante à cette augmentation. Des décisions récentes de la Cour suprême dans des affaires qui avaient trait à des déficiences et une modification apportée en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui a entraîné une obligation d'accomodement dans les cas de discrimination directe, ont marqué l'arrivée d'une période d'incertitude au sujet des obligations des employeurs de répondre aux besoins des personnes qui ont des déficiences. Il n'est pas surprenant que les affaires reliées à des déficiences aient compté pour une large part des décisions du Tribunal en 2001. Ce type de plaintes continuera vraisemblablement d'être prédominant dans la charge de travail du Tribunal jusqu'à ce que les nouvelles normes pour les employeurs et pour les fournisseurs de services aient été pleinement explorées et interprétées par le Tribunal.

Équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été modifiée en 1996 de manière à ce qu'elle s'applique tant aux

Tableau 2

Tribunaux mis sur pied

Année	1996	1997	1998	1999		2000	2001	2002 et 2003 Prévision
Nombre de renvois	15	25	22	37		73	87	100

Remarque : comprend les affaires d'équité en matière d'emploi.

employeurs du secteur public que du secteur privé. En vertu de la législation modifiée, les employeurs et la Commission canadienne des droits de la personne peuvent chercher à obtenir une audition au Tribunal de l'équité en matière d'emploi, qui se compose de membres du Tribunal canadien des droits de la personne.

En 2000, le Tribunal a reçu ses trois premières demandes d'audition en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, puis il a reçu quatre autres affaires en 2001. Plusieurs de ces plaintes ont été réglées et, comme des requêtes en matière de compétence ont été entendues dans deux plaintes, aucune n'a encore connu une audition complète. Cependant, plusieurs auditions doivent commencer en 2002 et serviront de causes types relativement à la loi de 1996.

Bien que le Tribunal ait la permission d'émettre des règles de procédure pour le fonctionnement du nouveau Tribunal de l'équité en matière d'emploi, il prévoit plutôt effectuer quelques auditions pour acquérir une meilleure compréhension des besoins des parties avant d'émettre de nouvelles règles. Sur une base intérimaire, le Tribunal a produit un *Guide de fonctionnement du Tribunal de l'équité en matière d'emploi* (disponible à l'adresse : http://www.chrt-tcdp.gc.ca/francais/publid-f.htm) et l'a rendu disponible à toutes les parties pour les aider à se préparer aux auditions.

Norme du contrôle judiciaire

En octobre, la Cour fédérale du Canada a rendu sa décision dans *Oster* c. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union*. *Oster* a été la première décision finale du Tribunal canadien des droits de la personne restructuré à faire l'objet d'un contrôle judiciaire en Cour fédérale. Le Tribunal a donc demandé l'autorisation de comparaître devant la Cour dans cette procédure pour présenter des observations sur la question de la norme adéquate du contrôle judiciaire à appliquer aux décisions du Tribunal restructuré.

Le juge Gibson a décidé que la norme pour infirmer une décision du Tribunal dépendait du genre de conclusion du Tribunal qui était contestée. Les conclusions de fait du Tribunal sont celles qui sont le moins sujettes à être infirmées par la cour, a dit le juge, et doivent jouir du respect de la cour à moins que cette conclusion soit manifestement déraisonnable. En ce qui concerne ' s décisions du tribunal ayant trait à des questions de fait et de droit, la Cour a déclaré que la conclusion serait confirmée seulement si elle était raisonnable, c'est-à-dire que la Cour appliquerait une norme de « décision raisonnable *simpliciter* ». Les questions purement de droit devraient être assujetties à la norme de la décision correcte; autrement dit, les décisions seraient soustraites à l'annulation seulement si la Cour était convaincue qu'elle en serait arrivée à la même conclusion que le Tribunal.

Outre les modifications apportées à la structure du Tribunal canadien des droits de la personne, il y a eu plusieurs développements dans le droit au sujet de la question du respect depuis que la Cour suprême du Canada s'est penchée sur la question relativement au prédécesseur du Tribunal (le Tribunal des droits de la personne) dans *Canada (Procureur général)* c. *Mossop* en 1993. La décision de la Cour fédérale dans *Oster* offrira sans nul doute une orientation utile aux parties et aux cours d'instance supérieure lors des contrôles futurs des décisions du Tribunal.

Affaires

La charge de travail du Tribunal continue d'augmenter, 83 nouvelles plaintes ayant été renvoyées en 2001. La décision de la Cour d'appel fédérale en mai, qui a infirmé la décision rendue en première instance par madame la juge Tremblay-Lamer en novembre 2000, a permis au Tribunal de reprendre ses auditions de façon habituelle. Le tribunal a pu ainsi rendre 18 décisions finales et 32 décisions préliminaires écrites en 2001.

Le tableau 3 indique la croissance constante des mandats et des jours d'audition depuis l'année financière 1999. La chute dans le nombre des jours d'audition en 2001–2002 reflète un taux anormalement élevé de règlements et le fait que la plupart des auditions ont été suspendues durant une partie de 2001 dans la foulée de la décision de madame la juge Tremblay-Lamer. Les discussions que nous avons eues avec la Commission canadienne des droits de la personne indiquent que le taux anormalement élevé de règlements des deux dernières années est une anomalie qui découle d'un effort de la Commission pour mettre fin à son arriéré. Le taux annuel des règlements, qui comprend les règlements qui précèdent le premier jour des auditions et ceux qui surviennent une fois que les auditions ont commencé, devrait revenir à sa norme antérieure qui est de 65 à 70 p. 100 en 2002.

Tableau 3

Faits et chiffres au sujet des auditions publiques

	Année financière*			
	1999–2000	2000–2001	2001–2002 (en date du 31 janvier 2002)	[illegible]
Affaires renvoyées au tribunal	37	70	83	[illegible]
Tribunaux de l'équité en matière d'emplois formés	0	3	4	[illegible]
Total des nominations	37	73	87	[illegible]
Coût par affaire (en milliers de dollars)	50	40	45	[illegible]
Nombre total de jours d'audition	218	278	244	[illegible]
Pourcentage des affaires dans lesquelles les parties en sont arrivées à un règlement	76,4	76,4	81	[illegible]

* *L'année financière commence le 1er avril et se termine le 31 mars.*

Décisions rendues par le Tribunal

***Nkwazi* c. *Service correctionnel du Canada* (Mactavish)**

Beryl Nkwazi travaillait à titre d'infirmière occasionnelle dans un centre psychiatrique régional exploité par le Service correctionnel du Canada. Le Tribunal a conclu que l'un des supérieurs de M^me^ Nkwazi avait dit à celle-ci qu'elle devait prendre une « période de repos » avant de commencer une nouvelle période de travail. Cette période de repos coïncidait avec l'annonce d'un concours pour un poste d'infirmière de soins de service pour une durée déterminée. Selon le Tribunal, l'infirmière superviseure a trompé délibérément la plaignante pour l'empêcher de participer au concours. Il a aussi conclu que cette conduite était motivée par la race et la couleur de M^me^ Nkwazi. Bien qu'en définitive la plaignante ait pu participer au concours pour l'obtention de ce poste, elle a été perturbée par la conduite de la superviseure et n'a pas été en mesure de démontrer son véritable potentiel. À une autre occasion, la même superviseure a aussi dit à la plaignante que le service de l'informatique n'avait pas été en mesure d'offrir à M^me^ Nkwazi un accès au réseau de renseignements informatisés en raison de son nom. Le Tribunal a perçu dans cela une référence à son ethnie. Lorsque la plaignante s'est finalement plainte à la haute direction au sujet du traitement qu'elle recevait, la haute direction a refusé de renouveler son contrat et l'a fait escorter à l'extérieur du lieu de travail par un gardien de prison. Une lettre de référence ayant trait au rendement de M^me^ Nkwazi fournie par le Centre était équivoque au point d'aider à dissuader un nouvel employeur éventuel d'embaucher cette dernière. Les représailles de la direction à l'endroit de M^me^ Nkwazi pour sa plainte à l'égard d'une conduite en milieu de travail ont été faites avant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdise spécifiquement une telle conduite; néanmoins, ces actes étaient pertinents en ce qui concerne la question des dommages-intérêts. Le Tribunal a ordonné la réintégration de M^me^ Nkwazi, le remboursement des pertes de revenu et l'expression d'excuses à la plaignante. Il a aussi ordonné de payer des dommages-intérêts pour préjudice moral et pour conduite délibérée ou inconsidérée. Dans une décision connexe en date du 29 mars 2001, le Tribunal a ordonné le remboursement des frais juridiques de M^me^ Nkwazi.

Affaires

La charge de travail du Tribunal continue d'augmenter. 83 nouvelles plaintes ayant été renvoyées en 2001. La décision de la Cour d'appel fédérale en mai, qui a infirmé la décision rendue en première instance par madame la juge Tremblay-Lamer en novembre 2000, a permis au Tribunal de reprendre ses auditions de façon habituelle. Le tribunal a pu ainsi rendre 18 décisions finales et 32 décisions préliminaires écrites en 2001.

Le tableau 3 indique la croissance constante des mandats et des jours d'audition depuis l'année financière 1999. La chute dans le nombre des jours d'audition en 2001–2002 reflète un taux anormalement élevé de règlements et le fait que la plupart des auditions ont été suspendues durant une partie de 2001 dans la foulée de la décision de madame la juge Tremblay-Lamer. Les discussions que nous avons eues avec la Commission canadienne des droits de la personne indiquent que le taux anormalement élevé de règlements des deux dernières années est une anomalie qui découle d'un effort de la Commission pour mettre fin à son arriéré. Le taux annuel des règlements, qui comprend les règlements qui précèdent le premier jour des auditions et ceux qui surviennent une fois que les auditions ont commencé, devrait revenir à sa norme antérieure qui est de 65 à 70 p. 100 en 2002.

Tableau 3

Faits et chiffres au sujet des auditions publiques

	Année financière*			
	1999–2000	2000–2001	2001–2002 (en date du 31 janvier 2002)	2002–2003
Affaires renvoyées au tribunal	37	70	83	90
Tribunaux de l'équité en matière d'emplois formés	0	3	4	10
Total des nominations	37	73	87	100
Coût par affaire (en milliers de dollars)	50	40	45	45
Nombre total de jours d'audition	218	278	244	420
Pourcentage des affaires dans lesquelles les parties en sont arrivées à un règlement	76,4	76,4	81	70

* *L'année financière commence le 1er avril et se termine le 31 mars.*

Décisions rendues par le Tribunal

***Nkwazi* c. *Service correctionnel du Canada* (Mactavish)**

Date du renvoi : 11/26/1999

Date de la décision : 02/01/2001

Nombre de jours d'audition : 14

Beryl Nkwazi travaillait à titre d'infirmière occasionnelle dans un centre psychiatrique régional exploité par le Service correctionnel du Canada. Le Tribunal a conclu que l'un des supérieurs de M^me^ Nkwazi avait dit à celle-ci qu'elle devait prendre une « période de repos » avant de commencer une nouvelle période de travail. Cette période de repos coïncidait avec l'annonce d'un concours pour un poste d'infirmière de soins de service pour une durée déterminée. Selon le Tribunal, l'infirmière superviseure a trompé délibérément la plaignante pour l'empêcher de participer au concours. Il a aussi conclu que cette conduite était motivée par la race et la couleur de M^me^ Nkwazi. Bien qu'en définitive la plaignante ait pu participer au concours pour l'obtention de ce poste, elle a été perturbée par la conduite de la superviseure et n'a pas été en mesure de démontrer son véritable potentiel. À une autre occasion, la même superviseure a aussi dit à la plaignante que le service de l'informatique n'avait pas été en mesure d'offrir à M^me^ Nkwazi un accès au réseau de renseignements informatisés en raison de son nom. Le Tribunal a perçu dans cela une référence à son ethnie. Lorsque la plaignante s'est finalement plainte à la haute direction au sujet du traitement qu'elle recevait, la haute direction a refusé de renouveler son contrat et l'a fait escorter à l'extérieur du lieu de travail par un gardien de prison. Une lettre de référence ayant trait au rendement de M^me^ Nkwazi fournie par le Centre était équivoque au point d'aider à dissuader un nouvel employeur éventuel d'embaucher cette dernière. Les représailles de la direction à l'endroit de M^me^ Nkwazi pour sa plainte à l'égard d'une conduite en milieu de travail ont été faites avant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdise spécifiquement une telle conduite; néanmoins, ces actes étaient pertinents en ce qui concerne la question des dommages-intérêts. Le Tribunal a ordonné la réintégration de M^me^ Nkwazi, le remboursement des pertes de revenu et l'expression d'excuses à la plaignante. Il a aussi ordonné de payer des dommages-intérêts pour préjudice moral et pour conduite délibérée ou inconsidérée. Dans une décision connexe en date du 29 mars 2001, le Tribunal a ordonné le remboursement des frais juridiques de M^me^ Nkwazi.

***McAllister-Windsor* c. *Développement des ressources humaines Canada* (Mactavish)**

Date du renvoi : 06/16/2000

Date de la décision : 03/09/2001

Nombre de jours d'audition : 4

La *Loi sur l'assurance-emploi* offre certains avantages spéciaux aux personnes qui sont sans emploi pour des raisons autres que le manque de travail. À la période en question, la *Loi sur l'assurance-emploi* offrait un maximum de 15 semaines au titre des prestations de maternité, de 10 semaines au titre des prestations parentales et de 15 semaines au titre des prestations de maladie. La Loi prévoyait aussi que personne ne pouvait recevoir plus de 30 semaines de prestations spéciales combinées. La plaignante souffrait d'une béance cervico-isthmique, une déficience qui exige le repos au lit durant une grande partie de la grossesse. Elle a eu droit à 15 semaines au titre des prestations de maladie alors qu'elle était enceinte et, après la naissance de sa fille, elle a eu droit à 15 semaines au titre des prestations de maternité. Ayant obtenu la limite de 30 semaines au titre des prestations spéciales combinées, on lui a refusé plus tard les prestations parentales. Le Tribunal a conclu qu'une limite de 30 semaines au titre des prestations spéciales combinées était une discrimination fondée sur le sexe et la déficience à l'égard de la plaignante; les femmes dans sa situation, a-t-il conclu, étaient les seules à ne pas avoir droit aux prestations parentales, simplement parce qu'elles avaient été obligées d'obtenir des prestations de maladie. (Dans le cas de la plaignante, il n'y avait aucun doute que les prestations de maladie avaient été obtenues en raison d'une déficience.) De l'avis du Tribunal, la limite discriminatoire de 30 semaines ne pouvait pas se justifier. Bien que l'élimination de la limite imposerait une obligation financière additionnelle au compte de l'assurance-emploi (environ trois millions de dollars de plus par année), elle ne serait pas de contraintes excessives à un fonds qui avait un excédent d'environ 29 milliards de dollars. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de mettre fin à l'application de la limite de 30 semaines et la plaignante a eu droit à des dommages-intérêts de 2 500 $ pour préjudice moral.

***Popaleni et Janssen* c. *Développement des ressources humaines Canada* (Mactavish)**

Date du renvoi : 06/16/2000

Date de la décision : 03/09/2001

Nombre de jours d'audition : 4

La *Loi sur l'assurance-emploi* permet à un prestataire de combiner les prestations ordinaires (payables pour motif de manque de travail) et des prestations spéciales (payables pour des motifs de maladie, de maternité et de congé parental). Toutefois, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que, lorsqu'un demandeur est admissible à plus de 30 semaines de prestations ordinaires, son admissiblité aux prestations combinées (ordinaires et spéciales) ne peut excéder son admissibilité aux prestations ordinaires. Les plaignantes ont reçu chacune des prestations de maternité et parentales. En vertu de la règle susmentionnée, leur droit aux prestations ordinaires a

été réduit. Elles ont plaidé la discrimination fondée sur le sexe. (M^me^ Popaleni a aussi plaidé la discrimination pour motif de situation de famille.) Le Tribunal a rejeté la plainte. Il a conclu que la règle des prestations combinées n'était pas discriminatoire parce qu'elle limitait aussi l'admissibilité aux prestations ordinaires des hommes qui profitaient de prestations parentales et de non-parents qui recevaient des prestations de maladie. Cette règle n'avait donc pas d'effets négatifs exclusivement pour les femmes ou pour les parents.

***Vollant* c. *Santé Canada, Parenteau et Bouchard* (Doyon)**

Date du renvoi : 08/04/1999

Date de la décision : 04/06/2001

Nombre de jours d'audition : 12

La plaignante, Jeanne-d'Arc Vollant, d'ascendance autochtone, était employée à titre de conductrice / escorte / interprète dans la direction générale de Santé Canada qui offre des services de santé aux Autochtones qui vivent dans les communautés éloignées du Québec. M^me^ Vollant a allégué que Reine Parenteau et Noëlla Bouchard, ses supérieures, l'avaient harcelée sur la base de son origine nationale ou ethnique. Elle a aussi allégué que Santé Canada avait refusé de lui fournir un lieu de travail libre de harcèlement, l'avait défavorisée en cours d'emploi et avait refusé de continuer de l'employer en raison de son origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a rejeté les plaintes. La preuve n'a pas soutenu l'allégation que M^me^ Parenteau, intimée, avait une attitude perfectionniste ou paternaliste à l'endroit de la plaignante ou des clients du service. Plutôt, à titre de superviseure, M^me^ Parenteau a, à juste titre, fait preuve de vigilance en vérifiant la qualité et l'exécution du travail accompli. Lorsque M^me^ Vollant s'est plainte de la conduite de M^me^ Parenteau, M^me^ Bouchard, intimée, n'a pas commis d'erreur en refusant de muter immédiatement M^me^ Parenteau; elle a avec raison obtenu l'autre version des faits de la part de M^me^ Parenteau. De plus, les comparaisons de M^me^ Bouchard au sujet des pratiques d'emploi du conseil de bande comparées à celles de la fonction publique, ou au sujet des clients autochtones comparés à des enfants, n'étaient pas discriminatoires lorsqu'on les prenait dans le contexte pertinent. Pour ce qui est de Santé Canada, le ministère a agi rapidement à l'égard d'une allégation de harcèlement en tentant de favoriser un dialogue, en tentant de favoriser une compréhension mutuelle et, finalement, en effectuant une enquête interne. La réduction des heures de travail de la plaignante était motivée par des considérations opérationnelles véritables et ne constituait pas une mesure de représailles. Santé Canada n'est pas non plus intervenu au détriment de la plaignante durant le transfert administratif des services aux patients aux collectivités autochtones. Cela n'a pas entravé indûment sa proposition pour l'obtention du contrat en

***McAllister-Windsor* c. *Développement des ressources humaines Canada* (Mactavish)**

La *Loi sur l'assurance-emploi* offre certains avantages spéciaux aux personnes qui sont sans emploi pour des raisons autres que le manque de travail. À la période en question, la *Loi sur l'assurance-emploi* offrait un maximum de 15 semaines au titre des prestations de maternité, de 10 semaines au titre des prestations parentales et de 15 semaines au titre des prestations de maladie. La Loi prévoyait aussi que personne ne pouvait recevoir plus de 30 semaines de prestations spéciales combinées. La plaignante souffrait d'une béance cervico-isthmique, une déficience qui exige le repos au lit durant une grande partie de la grossesse. Elle a eu droit à 15 semaines au titre des prestations de maladie alors qu'elle était enceinte et, après la naissance de sa fille, elle a eu droit à 15 semaines au titre des prestations de maternité. Ayant obtenu la limite de 30 semaines au titre des prestations spéciales combinées, on lui a refusé plus tard les prestations parentales. Le Tribunal a conclu qu'une limite de 30 semaines au titre des prestations spéciales combinées était une discrimination fondée sur le sexe et la déficience à l'égard de la plaignante; les femmes dans sa situation, a-t-il conclu, étaient les seules à ne pas avoir droit aux prestations parentales, simplement parce qu'elles avaient été obligées d'obtenir des prestations de maladie. (Dans le cas de la plaignante, il n'y avait aucun doute que les prestations de maladie avaient été obtenues en raison d'une déficience.) De l'avis du Tribunal, la limite discriminatoire de 30 semaines ne pouvait pas se justifier. Bien que l'élimination de la limite imposerait une obligation financière additionnelle au compte de l'assurance-emploi (environ trois millions de dollars de plus par année), elle ne causerait pas de contraintes excessives à un fonds qui avait un excédent d'environ 29 milliards de dollars. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de mettre fin à l'application de la limite de 30 semaines et la plaignante a eu droit à des dommages-intérêts de 2 500 $ pour préjudice moral.

***Popaleni et Janssen* c. *Développement des ressources humaines Canada* (Mactavish)**

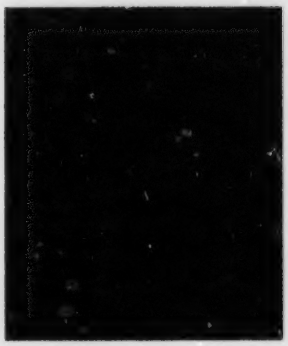
La *Loi sur l'assurance-emploi* permet à un prestataire de combiner les prestations ordinaires (payables pour motif de manque de travail) et des prestations spéciales (payables pour des motifs de maladie, de maternité et de congé parental). Toutefois, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que, lorsqu'un demandeur est admissible à plus de 30 semaines de prestations ordinaires, son admissiblité aux prestations combinées (ordinaires et spéciales) ne peut excéder son admissibilité aux prestations ordinaires. Les plaignantes ont reçu chacune des prestations de maternité et parentales. En vertu de la règle susmentionnée, leur droit aux prestations ordinaires a

été réduit. Elles ont plaidé la discrimination fondée sur le sexe. (M^me^ Popaleni a aussi plaidé la discrimination pour motif de situation de famille.) Le Tribunal a rejeté la plainte. Il a conclu que la règle des prestations combinées n'était pas discriminatoire parce qu'elle limitait aussi l'admissibilité aux prestations ordinaires des hommes qui profitaient de prestations parentales et de non-parents qui recevaient des prestations de maladie. Cette règle n'avait donc pas d'effets négatifs exclusivement pour les femmes ou pour les parents.

***Vollart* c. *Santé Canada, Parenteau et Bouchard* (Doyon)**

La plaignante, Jeanne-d'Arc Vollant, d'ascendance autochtone, était employée à titre de conductrice / escorte / interprète dans la direction générale de Santé Canada qui offre des services de santé aux Autochtones qui vivent dans les communautés éloignées du Québec. M^me^ Vollant a allégué que Reine Parenteau et Noëlla Bouchard, ses supérieures, l'avaient harcelée sur la base de son origine nationale ou ethnique. Elle a aussi allégué que Santé Canada avait refusé de lui fournir un lieu de travail libre de harcèlement, l'avait défavorisée en cours d'emploi et avait refusé de continuer de l'employer en raison de son origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a rejeté les plaintes. La preuve n'a pas soutenu l'allégation que M^me^ Parenteau, intimée, avait une attitude perfectionniste ou paternaliste à l'endroit de la plaignante ou des clients du service. Plutôt, à titre de superviseure, M^me^ Parenteau a, à juste titre, fait preuve de vigilance en vérifiant la qualité et l'exécution du travail accompli. Lorsque M^me^ Vollant s'est plainte de la conduite de M^me^ Parenteau, M^me^ Bouchard, intimée, n'a pas commis d'erreur en refusant de muter immédiatement M^me^ Parenteau; elle a avec raison obtenu l'autre version des faits de la part de M^me^ Parenteau. De plus, les comparaisons de M^me^ Bouchard au sujet des pratiques d'emploi du conseil de bande comparées à celles de la fonction publique, ou au sujet des clients autochtones comparés à des enfants, n'étaient pas discriminatoires lorsqu'on les prenait dans le contexte pertinent. Pour ce qui est de Santé Canada, le ministère a agi rapidement à l'égard d'une allégation de harcèlement en tentant de favoriser un dialogue, en tentant de favoriser une compréhension mutuelle et, finalement, en effectuant une enquête interne. La réduction des heures de travail de la plaignante était motivée par des considérations opérationnelles véritables et ne constituait pas une mesure de représailles. Santé Canada n'est pas non plus intervenu au détriment de la plaignante durant le transfert administratif des services aux patients aux collectivités autochtones. Cela n'a pas entravé indûment sa proposition pour l'obtention du contrat en

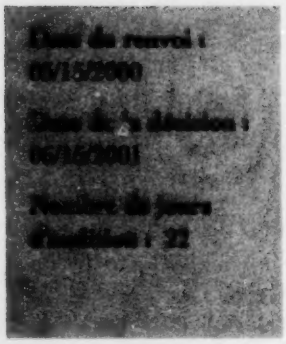
vue d'offrir les services, et n'a pas découragé le soumissionnaire qui a été retenu de l'employer. Enfin, Santé Canada n'a pas agi de manière inéquitable en la congédiant en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs. **[Contrôle judiciaire pendant]**



***Wignall* c. *Ministère du Revenu national (Impôt)* (Chicoine)**

Le plaignant était un étudiant à l'université atteint de surdité. L'université a offert et payé des interprètes en langage gestuel durant les exposés en classe. À la demande de l'établissement, le plaignant a demandé du financement additionnel pour les services d'interprétation et a reçu du gouvernement du Canada une Subvention pour initiatives spéciales pour les étudiants ayant une invalidité permanente. Même si le plaignant a remis tout l'argent à l'université, Revenu Canada a demandé qu'il en fasse part dans sa déclaration de revenu à titre de bourse imposable. Il a allégué que cela constituait une prestation de service discriminatoire fondée sur une déficience. Le Tribunal a rejeté la plainte. Il a fait remarquer que la Subvention pour initiatives spéciales pour les étudiants était une source de revenu pour son bénéficiaire comme toutes les autres subventions, bourses et bourses d'études (sans égard au fait qu'elles sont accordées en fonction des caractéristiques personnelles du bénéficiaire). À ce titre, la subvention doit être déclarée comme étant un revenu. De plus, le plaignant n'a pas reçu la subvention seulement en raison de sa déficience; il devait aussi satisfaire à un examen des moyens d'existence et accepter d'utiliser cette somme pour obtenir une aide dans la salle de classe. Le montant de la subvention tenait compte de la capacité de payer de l'étudiant. Le fait que ce montant était imposable (à un degré minimal) pour certains bénéficiaires reflétait aussi leurs capacités financières particulières. Le Tribunal a conclu que le gouvernement a besoin de latitude dans le choix du niveau exact d'aide qu'il offre. Il a aussi conclu que le plaignant n'était pas imposé parce qu'il était atteint d'une déficience, mais parce qu'il avait reçu un revenu pour l'aider à rencontrer les coûts de ses études. C'est la règle que les personnes handicapées ne sont pas exemptées de l'impôt sur le revenu et qu'elles doivent remplir les obligations qu'elles partagent avec tous les membres de la société. Le fardeau fiscal minimal porté par le plaignant était, en définitive, le résultat de la politique de l'université et de son incapacité à recevoir les fonds directement. Même en ce cas, cela n'a pas empêché le plaignant de recevoir l'éducation. **[Contrôle judiciaire pendant]**

***Wong* c. *Banque Royale du Canada* (Sinclair)**



La plaignante était d'origine chinoise et travaillait au centre d'appel de la Banque Royale. Après avoir travaillé environ 16 mois au centre d'appel, elle a demandé à participer à un programme de formation. Les critères habituels pour l'acceptation étaient d'être un employé depuis deux ans à la Banque Royale et d'avoir été l'objet de deux évaluations annuelles. Même si M^me^ Wong travaillait au centre d'appel depuis seulement 16 mois, le centre a transmis sa candidature. M^me^ Wong n'a pas été acceptée au programme et elle a cru que c'était en raison de son évaluation annuelle, qu'elle considérait insatisfaisante. Par la suite, elle a cessé de travailler et a commencé un congé pour raison médicale. On lui a diagnostiqué une dépression. Alors qu'elle était en congé et recevait des prestations d'invalidité, elle a commencé à travailler chez Canada Trust. À un certain moment, la Banque Royale a eu vent de cette conduite et l'a congédiée. Elle a allégué que la Banque Royale avait agi de façon discriminatoire à son endroit en lui refusant des possibilités d'emploi en raison de sa race et de son origine ethnique et en refusant d'accommoder sa déficience (dépression). Le Tribunal a rejeté la plainte. La preuve a indiqué que les évaluations de la plaignante étaient, en fait, au-dessus de la moyenne pour une personne ayant la même expérience à ce poste. La plaignante n'a pas été choisie pour le programme de formation en gestion parce que d'autres personnes étaient plus qualifiées et parce que son attitude aggressive persistante était considérée comme une faiblesse par son employeur. Le Tribunal a conclu que la décision de son employeur de lui refuser la participation au programme n'était pas fondée sur des perceptions au sujet de son origine ethnique. Parmi les candidats retenus, plusieurs étaient d'origine asiatique et travaillaient à la Banque Royale depuis plus longtemps. Alors que la plaignante était en congé de maladie, la Banque Royale ne l'a pas défavorisée, tentant au contraire de lui trouver un autre poste qui lui serait acceptable compte tenu de son état de santé. La Banque Royale l'a aussi maintenue au sein de son programme de prestations d'invalidité. Dans ces conditions, la Banque Royale n'était pas obligée de l'inscrire au programme de gestion. En traitant avec son absence, elle a agi raisonnablement sur la base des renseignements médicaux qui étaient à sa disposition. Lorsque la Banque Royale a congédié la plaignante pour cause de malhonnêteté, elle était justifiée de le faire; la preuve médicale n'a pas soutenu sa défense selon laquelle sa maladie mentale l'avait amenée à mentir. Le fait d'entrer en communication avec Canada Trust pour confirmer la mauvaise conduite de la plaignante n'était pas un acte de représailles.

vue d'offrir les services, et n'a pas découragé le soumissionnaire qui a été retenu de l'employer. Enfin, Santé Canada n'a pas agi de manière inéquitable en la congédiant en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs. **[Contrôle judiciaire pendant]**

***Wignall* c. *Ministère du Revenu national (Impôt)* (Chicoine)**

Date du renvoi : 05/12/2000

Date de la décision : 06/08/2001

Nombre de jours d'audition : 3

Le plaignant était un étudiant à l'université atteint de surdité. L'université a offert et payé des interprètes en langage gestuel durant les exposés en classe. À la demande de l'établissement, le plaignant a demandé du financement additionnel pour les services d'interprétation et a reçu du gouvernement du Canada une Subvention pour initiatives spéciales pour les étudiants ayant une invalidité permanente. Même si le plaignant a remis tout l'argent à l'université, Revenu Canada a demandé qu'il en fasse part dans sa déclaration de revenu à titre de bourse imposable. Il a allégué que cela constituait une prestation de service discriminatoire fondée sur une déficience. Le Tribunal a rejeté la plainte. Il a fait remarquer que la Subvention pour initiatives spéciales pour les étudiants était une source de revenu pour son bénéficiaire comme toutes les autres subventions, bourses et bourses d'études (sans égard au fait qu'elles sont accordées en fonction des caractéristiques personnelles du bénéficiaire). À ce titre, la subvention doit être déclarée comme étant un revenu. De plus, le plaignant n'a pas reçu la subvention seulement en raison de sa déficience; il devait aussi satisfaire à un examen des moyens d'existence et accepter d'utiliser cette somme pour obtenir une aide dans la salle de classe. Le montant de la subvention tenait compte de la capacité de payer de l'étudiant. Le fait que ce montant était imposable (à un degré minimal) pour certains bénéficiaires reflétait aussi leurs capacités financières particulières. Le Tribunal a conclu que le gouvernement a besoin de latitude dans le choix du niveau exact d'aide qu'il offre. Il a aussi conclu que le plaignant n'était pas imposé parce qu'il était atteint d'une déficience, mais parce qu'il avait reçu un revenu pour l'aider à rencontrer les coûts de ses études. C'est la règle que les personnes handicapées ne sont pas exemptées de l'impôt sur le revenu et qu'elles doivent remplir les obligations qu'elles partagent avec tous les membres de la société. Le fardeau fiscal minimal porté par le plaignant était, en définitive, le résultat de la politique de l'université et de son incapacité à recevoir les fonds directement. Même en ce cas, cela n'a pas empêché le plaignant de recevoir l'éducation. **[Contrôle judiciaire pendant]**

***Wong* c. *Banque Royale du Canada* (Sinclair)**

Date du renvoi :
03/15/2000

Date de la décision :
06/15/2001

Nombre de jours d'audition : 22

La plaignante était d'origine chinoise et travaillait au centre d'appel de la Banque Royale. Après avoir travaillé environ 16 mois au centre d'appel, elle a demandé à participer à un programme de formation. Les critères habituels pour l'acceptation étaient d'être un employé depuis deux ans à la Banque Royale et d'avoir été l'objet de deux évaluations annuelles. Même si M^me^ Wong travaillait au centre d'appel depuis seulement 16 mois, le centre a transmis sa candidature. M^me^ Wong n'a pas été acceptée au programme et elle a cru que c'était en raison de son évaluation annuelle, qu'elle considérait insatisfaisante. Par la suite, elle a cessé de travailler et a commencé un congé pour raison médicale. On lui a diagnostiqué une dépression. Alors qu'elle était en congé et recevait des prestations d'invalidité, elle a commencé à travailler chez Canada Trust. À un certain moment, la Banque Royale a eu vent de cette conduite et l'a congédiée. Elle a allégué que la Banque Royale avait agi de façon discriminatoire à son endroit en lui refusant des possibilités d'emploi en raison de sa race et de son origine ethnique et en refusant d'accommoder sa déficience (dépression). Le Tribunal a rejeté la plainte. La preuve a indiqué que les évaluations de la plaignante étaient, en fait, au-dessus de la moyenne pour une personne ayant la même expérience à ce poste. La plaignante n'a pas été choisie pour le programme de formation en gestion parce que d'autres personnes étaient plus qualifiées et parce que son attitude aggressive persistante était considérée comme une faiblesse par son employeur. Le Tribunal a conclu que la décision de son employeur de lui refuser la participation au programme n'était pas fondée sur des perceptions au sujet de son origine ethnique. Parmi les candidats retenus, plusieurs étaient d'origine asiatique et travaillaient à la Banque Royale depuis plus longtemps. Alors que la plaignante était en congé de maladie, la Banque Royale ne l'a pas défavorisée, tentant au contraire de lui trouver un autre poste qui lui serait acceptable compte tenu de son état de santé. La Banque Royale l'a aussi maintenue au sein de son programme de prestations d'invalidité. Dans ces conditions, la Banque Royale n'était pas obligée de l'inscrire au programme de gestion. En traitant avec son absence, elle a agi raisonnablement sur la base des renseignements médicaux qui étaient à sa disposition. Lorsque la Banque Royale a congédié la plaignante pour cause de malhonnêteté, elle était justifiée de le faire; la preuve médicale n'a pas soutenu sa défense selon laquelle sa maladie mentale l'avait amenée à mentir. Le fait d'entrer en communication avec Canada Trust pour confirmer la mauvaise conduite de la plaignante n'était pas un acte de représailles.

***Crouse* c. *Société maritime CSL Inc.* (Mactavish)**

Date du renvoi : 10/13/2000

Date de la décision : 06/18/2001

Nombre de jours d'audition : 3

Le plaignant s'est vu refuser un emploi à titre d'électricien de relève permanent sur les navires de fret de l'intimée. Il a allégué qu'il y avait eu discrimination fondée sur une perception d'alcoolisme (déficience). Le plaignant avait travaillé pour l'intimée en 1988 et avait été congédié pour cause d'intoxication et d'incompétence. L'intimée l'avait informé qu'il ne serait pas embauché de nouveau tant qu'il n'aurait pas réglé ces problèmes. Le plaignant a fourni une documentation à l'intimée, que celle-ci a trouvée satisfaisante, indiquant qu'il n'avait pas besoin d'un traitement relatif à une dépendance. L'intimée a aussi demandé des références de travail positives d'autres employeurs. Bien qu'il ait fourni des références positives de travail sur des bateaux moins exigeants (« vraquiers »), le plaignant n'a jamais tenté d'élever ses compétences à un niveau correspondant à des navires de fret techniquement plus complexes (« navires auto-déchargeurs »). En 1995, l'intimée l'a embauché pour travailler comme électricien de relève sur un navire auto-déchargeur, où il a reçu une évaluation satisfaisante de son rendement. Cependant, on lui a refusé un emploi d'électricien de relève permanent sur un navire auto-déchargeur en 1996 en raison de « ses antécédents professionnels ». Le Tribunal a conclu que le refus d'accorder l'emploi se fondait sur la raison justifiée de croire que le plaignant n'avait pas la compétence nécessaire pour travailler comme électricien de relève permanent sur des navires auto-déchargeurs. Si l'intimée avait toujours été préoccupée par la consommation d'alcool du plaignant, elle ne l'aurait jamais embauché en 1995. La décision de l'intimée de l'embaucher en 1995, mais pas en 1996, peut s'expliquer par le fait que les responsabilités du deuxième poste étaient beaucoup plus lourdes. De plus, le défaut du plaignant de se conformer rapidement aux demandes de renseignements antérieures de l'intimée ont laissé l'impression qu'il n'était pas sérieusement intéressé à travailler pour elle.

***Daniels* c. *Myron* (Sinclair)**

Date du renvoi : 01/17/2001

Date de la décision : 07/16/2001

Nombre de jours d'audition : 1

La plaignante était membre de la Première nation de Long Plain et une étudiante à l'université qui avait travaillé l'été au Centre sanitaire de la réserve de la Première nation de Long Plain. L'intimé, son superviseur, lui a demandé de l'accompagner lors d'un voyage d'affaires à Winnipeg comprenant une nuitée. À son arrivée à l'hôtel, la plaignante a été surprise d'apprendre que l'intimé n'avait réservé qu'une chambre avec deux lits doubles. Cette nuit-là, après avoir consommé plusieurs bières, l'intimé s'est couché dans le lit de la plaignante, a mis ses bras autour de sa taille et lui a dit qu'il voulait être avec elle. Lorsqu'elle a rejeté ses avances, il a insisté en lui demandant plusieurs fois de se tourner vers lui. Puis, l'intimé

est retourné à son lit et a insisté pour que la plaignante l'y joigne. Celle-ci a refusé et l'intimé s'est endormi ultérieurement. Le lendemain, l'intimé a informé la plaignante que la réunion qui avait été la raison de leur déplacement avait été annulée. Il lui a dit de ne pas mentionner ce qui s'était passé la nuit précédente aux autres étudiantes. En raison de l'incident, la plaignante a cessé de travailler au Centre sanitaire, sa santé psychologique s'est détériorée et elle a commencé à consommer beaucoup d'alcool. Lorsque les cours universitaires ont repris, son rendement scolaire a été faible et elle a perdu son année. Ultérieurement, elle a consulté un psychologue qui a évalué qu'elle souffrait de névrose post-traumatique. Le Tribunal a conclu que l'intimé avait cherché à engager la plaignante dans une certaine forme d'activité sexuelle et que cela constituait du harcèlement sexuel en milieu de travail et un traitement qui a défavorisé la plaignante sur la base de son sexe. (L'intimé, qui avait été informé de l'audition, ne s'y est pas présenté pour contredire la preuve de la plaignante et de la Commission.) Le Tribunal a ordonné des mesures de redressement pour perte de revenu, pour préjudice moral et pour couvrir les frais juridiques. Il a aussi ordonné à l'intimé d'exprimer ses regrets et de suivre un programme de formation destiné à le sensibiliser aux problèmes liés au harcèlement en milieu de travail.

***Cizungu* c. *Développement des ressources humaines Canada* (Doyon)**

Date du renvoi : 01/17/2001

Date de la décision : 07/31/2001

Nombre de jours d'audition : 5

Le plaignant, un Noir originaire du Zaïre, a été employé à titre d'agent de prestation de service durant six mois. Il a travaillé dans un centre d'appels téléphoniques où il répondait aux demandes de renseignements au sujet des programmes de sécurité du revenu du Ministère. Son contrat original de trois mois a été renouvelé pour une deuxième période de trois mois. Le plaignant espérait obtenir un nouveau renouvellement, mais, selon ce qu'il a allégué, la direction l'a informé que ce ne serait pas le cas car son accent posait problème. Il a allégué qu'il avait été traité de façon discriminatoire en raison de sa race, de sa couleur et de son origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a conclu que le contrat du plaignant n'avait pas été renouvelé en raison de son rendement relativement faible, mais que le léger accent du plaignant n'avait joué aucun rôle dans l'évaluation de son rendement par l'intimé. Plutôt, l'évaluation a révélé que, lorsque les appelants ne comprenaient pas ce que le plaignant disait, celui-ci répétait les renseignements exactement de la même manière sans utiliser des mots ou des phrases différents pour faciliter la compréhension; le plaignant passait donc trop de temps au téléphone avec chaque appelant, traitant ainsi moins d'appels. Le plaignant avait été mis au courant de cette difficulté, mais ne s'était pas amélioré. Le plaignant a été

Crowse c. *Société maritime CSL Inc.* (Mactavish)

Le plaignant s'est vu refuser un emploi à titre d'électricien de relève permanent sur les navires de fret de l'intimée. Il a allégué qu'il y avait eu discrimination fondée sur une perception d'alcoolisme (déficience). Le plaignant avait travaillé pour l'intimée en 1988 et avait été congédié pour cause d'intoxication et d'incompétence. L'intimée l'avait informé qu'il ne serait pas embauché de nouveau tant qu'il n'aurait pas réglé ces problèmes. Le plaignant a fourni une documentation à l'intimée, que celle-ci a trouvée satisfaisante, indiquant qu'il n'avait pas besoin d'un traitement relatif à une dépendance. L'intimée a aussi demandé des références de travail positives d'autres employeurs. Bien qu'il ait fourni des références positives de travail sur des bateaux moins exigeants (« vraquiers »), le plaignant n'a jamais tenté d'élever ses compétences à un niveau correspondant à des navires de fret techniquement plus complexes (« navires auto-déchargeurs »). En 1995, l'intimée l'a embauché pour travailler comme électricien de relève sur un navire auto-déchargeur, où il a reçu une évaluation satisfaisante de son rendement. Cependant, on lui a refusé un emploi d'électricien de relève permanent sur un navire auto-déchargeur en 1996 en raison de « ses antécédents professionnels ». Le Tribunal a conclu que le refus d'accorder l'emploi se fondait sur la raison justifiée de croire que le plaignant n'avait pas la compétence nécessaire pour travailler comme électricien de relève permanent sur des navires auto-déchargeurs. Si l'intimée avait toujours été préoccupée par la consommation d'alcool du plaignant, elle ne l'aurait jamais embauché en 1995. La décision de l'intimée de l'embaucher en 1995, mais pas en 1996, peut s'expliquer par le fait que les responsabilités du deuxième poste étaient beaucoup plus lourdes. De plus, le défaut du plaignant de se conformer rapidement aux demandes de renseignements antérieures de l'intimée ont laissé l'impression qu'il n'était pas sérieusement intéressé à travailler pour elle.

Daniels c. *Myron* (Sinclair)

La plaignante était membre de la Première nation de Long Plain et une étudiante à l'université qui avait travaillé l'été au Centre sanitaire de la réserve de la Première nation de Long Plain. L'intimé, son superviseur, lui a demandé de l'accompagner lors d'un voyage d'affaires à Winnipeg comprenant une nuitée. À son arrivée à l'hôtel, la plaignante a été surprise d'apprendre que l'intimé n'avait réservé qu'une chambre avec deux lits doubles. Cette nuit-là, après avoir consommé plusieurs bières, l'intimé s'est couché dans le lit de la plaignante, a mis ses bras autour de sa taille et lui a dit qu'il voulait être avec elle. Lorsqu'elle a rejeté ses avances, il a insisté en lui demandant plusieurs fois de se tourner vers lui. Puis, l'intimé

est retourné à son lit et a insisté pour que la plaignante l'y joigne. Celle-ci a refusé et l'intimé s'est endormi ultérieurement. Le lendemain, l'intimé a informé la plaignante que la réunion qui avait été la raison de leur déplacement avait été annulée. Il lui a dit de ne pas mentionner ce qui s'était passé la nuit précédente aux autres étudiantes. En raison de l'incident, la plaignante a cessé de travailler au Centre sanitaire, sa santé psychologique s'est détériorée et elle a commencé à consommer beaucoup d'alcool. Lorsque les cours universitaires ont repris, son rendement scolaire a été faible et elle a perdu son année. Ultérieurement, elle a consulté un psychologue qui a évalué qu'elle souffrait de névrose post-traumatique. Le Tribunal a conclu que l'intimé avait cherché à engager la plaignante dans une certaine forme d'activité sexuelle et que cela constituait du harcèlement sexuel en milieu de travail et un traitement qui a défavorisé la plaignante sur la base de son sexe. (L'intimé, qui avait été informé de l'audition, ne s'y est pas présenté pour contredire la preuve de la plaignante et de la Commission.) Le Tribunal a ordonné des mesures de redressement pour perte de revenu, pour préjudice moral et pour couvrir les frais juridiques. Il a aussi ordonné à l'intimé d'exprimer ses regrets et de suivre un programme de formation destiné à le sensibiliser aux problèmes liés au harcèlement en milieu de travail.

***Cizungu* c. *Développement des ressources humaines Canada* (Doyon)**

Le plaignant, un Noir originaire du Zaïre, a été employé à titre d'agent de prestation de service durant six mois. Il a travaillé dans un centre d'appels téléphoniques où il répondait aux demandes de renseignements au sujet des programmes de sécurité du revenu du Ministère. Son contrat original de trois mois a été renouvelé pour une deuxième période de trois mois. Le plaignant espérait obtenir un nouveau renouvellement, mais, selon ce qu'il a allégué, la direction l'a informé que ce ne serait pas le cas car son accent posait problème. Il a allégué qu'il avait été traité de façon discriminatoire en raison de sa race, de sa couleur et de son origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a conclu que le contrat du plaignant n'avait pas été renouvelé en raison de son rendement relativement faible, mais que le léger accent du plaignant n'avait joué aucun rôle dans l'évaluation de son rendement par l'intimé. Plutôt, l'évaluation a révélé que, lorsque les appelants ne comprenaient pas ce que le plaignant disait, celui-ci répétait les renseignements exactement de la même manière sans utiliser des mots ou des phrases différents pour faciliter la compréhension; le plaignant passait donc trop de temps au téléphone avec chaque appelant, traitant ainsi moins d'appels. Le plaignant avait été mis au courant de cette difficulté, mais ne s'était pas amélioré. Le plaignant a été

surveillé de la même manière que tout le reste du personnel. De plus, une autre employée issue d'une minorité visible dans le groupe où le plaignant travaillait a eu droit au renouvellement de son contrat et les employés issus des minorités visibles constituaient 7,6 p. 100 du personnel du centre d'appels. La plainte a été rejetée.

Chopra* c. *Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social **(Hadjis)**

Le plaignant a allégué que l'intimé, en comblant un poste de gestion, l'avait défavorisé en raison de sa race, de sa couleur ou de son origine nationale ou ethnique. Lorsque le poste en question est devenu vacant, le plaignant a immédiatement manifesté son intérêt à le combler au moins de façon intérimaire, par rotation. Cependant, ses supérieurs ont refusé de se rendre à sa demande. Ils ont plutôt permis à une candidate non issue d'une minorité visible de combler le poste malgré son manque de compétences techniques. Ils ont persisté à agir ainsi malgré une décision du Comité d'appel de la Commission de la fonction publique qui interdisait cette pratique de dotation. Par conséquent, lorsqu'un concours a eu lieu plus tard, cette candidate a profité de l'avantage considérable d'avoir occupé ce poste récemment, tandis que le plaignant a été privé de l'expérience de direction récente dont il avait besoin pour qu'on tienne compte de sa candidature à ce poste. Le Tribunal a conclu que le refus de l'intimé de permettre au plaignant d'occuper ce poste était influencé par une perception qu'en tant que personne d'origine autre que nord-américaine, il n'avait pas les attributs culturels nécessaires pour une carrière en gestion. Plus particulièrement, le personnel principal de l'intimé était prédisposé à penser que le plaignant était trop autoritaire et manquait de tact dans ses relations interpersonnelles. La preuve de cette attitude apparaissait dans une note de service interne qui commentait le potentiel des minorités visibles en matière de carrière, et celui du plaignant en particulier. L'explication de l'intimé selon laquelle on n'avait pas permis au plaignant d'occuper le poste parce qu'il manquait d'expérience en gestion n'était pas crédible; elle a été fournie longtemps après le fait et était incohérente avec la volonté de l'intimé de laisser une autre candidate qui ne possédait pas les compétences techniques occuper le poste. Enfin, lorsque le plaignant a allégué une conduite inadéquate de la part de l'intimé, celui-ci a modifié sa version finale de l'évaluation du rendement du plaignant. Il a été fait droit à la plainte et la question des mesures de redressement a été laissée aux parties.

Kavanagh* c. *Procureur général du Canada (Service correctionnel du Canada)
(Mactavish, Goldstein et Sinclair)

La plaignante était une détenue transsexuelle qui relevait du service correctionnel fédéral et qui avait été l'objet d'un diagnostic de trouble d'identité sexuelle : même si elle possédait l'anatomie d'un homme, elle s'identifiait au sexe féminin. Cette incongruité a provoqué chez elle un état de stress appelé dysphorie de genre. Elle cherchait à vivre autant que possible comme une femme. Les politiques de l'intimé stipulaient que les transsexuels ayant une anatomie d'homme devaient être gardés dans des établissements pour hommes et n'avaient pas la permission de recevoir une inversion sexuelle chirurgicale durant l'incarcération. La plaignante a allégué que ces politiques étaient discriminatoires. Le Tribunal a statué que, bien que la politique au sujet du placement des transsexuels avant une opération était discriminatoire, on pouvait y remédier en obligeant l'intimé à répondre aux besoins et à tenir compte des vulnérabilités des détenus transsexuels vis-à-vis la population générale. L'intimé, cependant, n'a pas eu à placer les transsexuels ayant l'anatomie d'un homme dans un établissement pour femmes; agir ainsi menacerait le bien-être psychologique et physique de la population des femmes détenues, dont plusieurs avaient été traumatisées par des agressions commises par des hommes. De plus, la création d'un établissement pour les transsexuels n'était pas faisable sur le plan logistique, compte tenu du nombre relativement peu élevé des détenus transsexuels et du niveau de service et de programmation nécessaire. Pour ce qui est de la politique de l'intimé qui consiste à imposer une interdiction absolue d'inversion sexuelle chirurgicale, le Tribunal a conclu qu'elle était injustifiable. En particulier, elle ne tenait pas compte de situations où les détenus transsexuels avant une chirurgie aient pu acquérir une expérience de vie réelle au sein de la population du sexe ciblé avant l'incarcération et aient pu recevoir une évaluation positive d'un médecin. De plus, dans les circonstances où la chirurgie est jugée essentielle, les frais doivent être payés par l'intimé. Il a été fait droit à la plainte et le Tribunal a demandé à l'intimé de modifier ses politiques pour se conformer à la décision du Tribunal. **[Contrôle judiciaire pendant]**

surveillé de la même manière que tout le reste du personnel. De plus, une autre employée issue d'une minorité visible dans le groupe où le plaignant travaillait a eu droit au renouvellement de son contrat et les employés issus des minorités visibles constituaient 7,6 p. 100 du personnel du centre d'appels. La plainte a été rejetée.

***Chopra* c. *Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social* (Hadjis)**

Date du renvoi : 04/09/1998

Date de la décision : 08/13/2001

Nombre de jours d'audition : 31

Le plaignant a allégué que l'intimé, en comblant un poste de gestion, l'avait défavorisé en raison de sa race, de sa couleur ou de son origine nationale ou ethnique. Lorsque le poste en question est devenu vacant, le plaignant a immédiatement manifesté son intérêt à le combler au moins de façon intérimaire, par rotation. Cependant, ses supérieurs ont refusé de se rendre à sa demande. Ils ont plutôt permis à une candidate non issue d'une minorité visible de combler le poste malgré son manque de compétences techniques. Ils ont persisté à agir ainsi malgré une décision du Comité d'appel de la Commission de la fonction publique qui interdisait cette pratique de dotation. Par conséquent, lorsqu'un concours a eu lieu plus tard, cette candidate a profité de l'avantage considérable d'avoir occupé ce poste récemment, tandis que le plaignant a été privé de l'expérience de direction récente dont il avait besoin pour qu'on tienne compte de sa candidature à ce poste. Le Tribunal a conclu que le refus de l'intimé de permettre au plaignant d'occuper ce poste était influencé par une perception qu'en tant que personne d'origine autre que nord-américaine, il n'avait pas les attributs culturels nécessaires pour une carrière en gestion. Plus particulièrement, le personnel principal de l'intimé était prédisposé à penser que le plaignant était trop autoritaire et manquait de tact dans ses relations interpersonnelles. La preuve de cette attitude apparaissait dans une note de service interne qui commentait le potentiel des minorités visibles en matière de carrière, et celui du plaignant en particulier. L'explication de l'intimé selon laquelle on n'avait pas permis au plaignant d'occuper le poste parce qu'il manquait d'expérience en gestion n'était pas crédible; elle a été fournie longtemps après le fait et était incohérente avec la volonté de l'intimé de laisser une autre candidate qui ne possédait pas les compétences techniques occuper le poste. Enfin, lorsque le plaignant a allégué une conduite inadéquate de la part de l'intimé, celui-ci a modifié sa version finale de l'évaluation du rendement du plaignant. Il a été fait droit à la plainte et la question des mesures de redressement a été laissée aux parties.

Kavanagh* c. *Procureur général du Canada (Service correctionnel du Canada)
(Mactavish, Goldstein et Sinclair)

Date du renvoi : 12/22/1998

Date de la décision : 08/31/2001

Nombre de jours d'audition : 11

La plaignante était une détenue transsexuelle qui relevait du service correctionnel fédéral et qui avait été l'objet d'un diagnostic de trouble d'identité sexuelle : même si elle possédait l'anatomie d'un homme, elle s'identifiait au sexe féminin. Cette incongruité a provoqué chez elle un état de stress appelé dysphorie de genre. Elle cherchait à vivre autant que possible comme une femme. Les politiques de l'intimé stipulaient que les transsexuels ayant une anatomie d'homme devaient être gardés dans des établissements pour hommes et n'avaient pas la permission de recevoir une inversion sexuelle chirurgicale durant l'incarcération. La plaignante a allégué que ces politiques étaient discriminatoires. Le Tribunal a statué que, bien que la politique au sujet du placement des transsexuels avant une opération était discriminatoire, on pouvait y remédier en obligeant l'intimé à répondre aux besoins et à tenir compte des vulnérabilités des détenus transsexuels vis-à-vis la population générale. L'intimé, cependant, n'a pas eu à placer les transsexuels ayant l'anatomie d'un homme dans un établissement pour femmes; agir ainsi menacerait le bien-être psychologique et physique de la population des femmes détenues, dont plusieurs avaient été traumatisées par des agressions commises par des hommes. De plus, la création d'un établissement pour les transsexuels n'était pas faisable sur le plan logistique, compte tenu du nombre relativement peu élevé des détenus transsexuels et du niveau de service et de programmation nécessaire. Pour ce qui est de la politique de l'intimé qui consiste à imposer une interdiction absolue d'inversion sexuelle chirurgicale, le Tribunal a conclu qu'elle était injustifiable. En particulier, elle ne tenait pas compte de situations où les détenus transsexuels avant une chirurgie aient pu acquérir une expérience de vie réelle au sein de la population du sexe ciblé avant l'incarcération et aient pu recevoir une évaluation positive d'un médecin. De plus, dans les circonstances où la chirurgie est jugée essentielle, les frais doivent être payés par l'intimé. Il a été fait droit à la plainte et le Tribunal a demandé à l'intimé de modifier ses politiques pour se conformer à la décision du Tribunal. **[Contrôle judiciaire pendant]**

Baptiste c. *Service correctionnel du Canada* (Mactavish)

Date du renvoi : 10/13/2000

Date de la décision : 11/6/2001

Nombre de jours d'audition : 17

La plaignante, qui travaillait comme infirmière dans un pénitentier, a allégué qu'on lui avait refusé des occasions de promotion parce qu'elle était Noire. Le Tribunal a rejeté la plainte. D'après la preuve, les évaluations du rendement de la plaignante ont relevé des problèmes démontrables relativement à son rendement et n'ont pas démontré qu'on l'avait défavorisée en se fondant sur sa race. En raison de sa grossièreté, de son attitude médiocre et de sa nature fourbe, la plaignante était difficile à diriger. À l'occasion, la frustration a amené son superviseur à se référer à la plaignante de manière méprisante et raciste (en l'absence de la plaignante), mais cela n'établit pas que les évaluations du superviseur étaient teintées de racisme. La plaignante s'est vu offrir un poste de chef d'équipe intérimaire plus tard pourvu qu'elle commence à exécuter constamment ses tâches de manière satisfaisante. Toutefois, comme elle n'a pu donner un rendement adéquat, on ne lui a pas offert le poste. Les évaluations qu'elle a reçues de ses superviseurs postérieurs n'ont pas semblé être motivées par autre chose que les questions de rendement, en particulier la grossièreté de la plaignante à l'égard des détenus. Bien que, certaines fois l'évaluation de la plaignante était faite par des personnes qui pouvaient éventuellement être en compétition avec elle pour des occasions d'emploi futures, ces conflits d'intérêt en soi ne constituent pas une discrimination en vertu de la Loi. Et la réaction inadéquate de l'intimé à la réception d'un rapport qui détaillait un racisme répandu dans l'établissement ne signifiait pas nécessairement que la plaignante avait connu le racisme dans sa situation particulière. Lorsque la rumeur a circulé que la plaignante était impliquée dans des décès de détenus, sa mutation temporaire était raisonnable et n'était pas humiliante. Enfin, après qu'on eut dissipé les doutes relativement à son implication dans les décès, la réorientation dont elle a été l'objet à son retour à l'établissement reflétait sa situation particulière et la nature formatrice du programme de réorientation et n'était pas discriminatoire.

McAvinn c. *Strait Crossing Bridge Ltd.* (Deschamps)

Date du renvoi : 04/11/2000

Date de la décision : 11/15/2001

Nombre de jours d'audition : 24

La plaignante a posé sa candidature chez l'intimée pour le poste de patrouilleur de pont. Elle a eu droit à deux entrevues mais, en définitive, elle n'a pas été embauchée. La plaignante a allégué avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. Le Tribunal a jugé la plainte fondée. Il a signalé que l'employé de l'intimée qui l'avait interrogée la première fois avait des doutes au sujet de son alphabétisation parce que sa demande était dactylographiée; cependant, il n'a jamais traité de cette question avec la plaignante. De plus, l'interrogateur n'a pas appuyé la candidature de la plaignante parce qu'il avait des doutes au sujet de sa capacité de « faire face à des

situations » qui pourraient survenir sur le pont. Rien dans la preuve qui avait trait à l'entrevue n'appuyait cependant ces conclusions. La plaignante était la seule femme à poser sa candidature au poste en question. Elle avait réussi un cours de droit et de sécurité donné dans un collège local. La preuve a démontré que l'intimée considérait ce cours comme une condition préalable pour le poste de patrouilleur et, cependant, des hommes qui avaient posé leur candidature, qui n'avaient pas suivi un tel cours et qui n'avaient pas certaines des compétences de base pour occuper le poste ont été embauchés. La preuve additionnelle a laissé croire que l'intimée avait l'attitude qu'elle n'embaucherait une femme qu'en dernier recours. Le Tribunal a conclu que la plaignante était manifestement qualifiée pour le poste, avait l'expérience nécessaire obtenue dans un emploi antérieur et avait bien réussi sa première entrevue. Cependant, il est possible de conclure qu'elle était exclue à ce point au moins en partie parce qu'elle était une femme; les raisons de l'intimée pour ne plus considérer de sa candidature étaient simplement un prétexte. Le Tribunal a ordonné d'accorder l'emploi à la plaignante ou, si ce n'était pas possible, de lui payer 10 années de pertes de revenu, sous réserve d'autres revenus. Il a aussi ordonné des excuses et des dommages-intérêts pour préjudice moral. **[Contrôle judiciaire pendant]**

***Goyette* c. *Syndicat des employé(e)s de terminus de Voyageur Colonial Ltée (CSN)* (Théberge, Hadjis et Landry)**

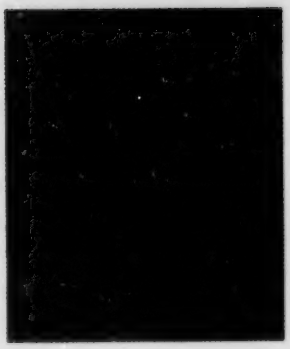
Date du renvoi : 06/22/1998

Date de la décision : 11/16/2001

Nombre de jours d'audition : 13

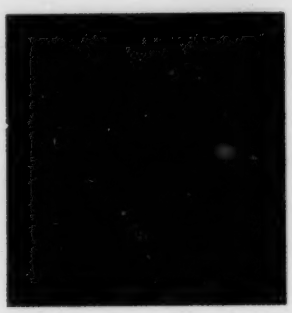
En 1997, le Tribunal a jugé fondée une plainte contre le syndicat intimé. Il a cependant réservé sa compétence relativement au calcul réel des dommages-intérêts pour pertes de revenus et avantages reliés à l'emploi dans l'espoir que les parties pourraient régler cette question entre elles. La Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. Cependant, les parties ont été incapables de s'entendre sur le montant des dommages-intérêts. De plus, le syndicat intimé, qui avait interjeté appel à la Cour d'appel fédérale, a déclaré faillite. En demandant au Tribunal de se reconstituer, la plaignante voulait obtenir l'établissement des dommages-intérêts, nonobstant la possibilité que la faillite de l'intimé puisse l'empêcher de les percevoir. La plaignante a aussi demandé au Tribunal d'examiner si la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à laquelle le syndicat intimé était affilié, pouvait être tenue responsable des dommages-intérêts dus. Le Tribunal a refusé d'examiner la responsabilité possible de la CSN, établissant que son pouvoir en cette matière avait expiré. Lorsqu'il avait rendu sa première décision en 1997, le Tribunal avait réservé sa décision au sujet du montant accordé, mais il n'avait en aucune façon réservé sa compétence sur la question de la responsabilité de la CSN. En réalité, la responsabilité de la CSN n'avait jamais été en cause dans la

***Baptiste* c. *Service correctionnel du Canada* (Mactavish)**



La plaignante, qui travaillait comme infirmière dans un pénitentier, a allégué qu'on lui avait refusé des occasions de promotion parce qu'elle était Noire. Le Tribunal a rejeté la plainte. D'après la preuve, les évaluations du rendement de la plaignante ont relevé des problèmes démontrables relativement à son rendement et n'ont pas démontré qu'on l'avait défavorisée en se fondant sur sa race. En raison de sa grossièreté, de son attitude médiocre et de sa nature fourbe, la plaignante était difficile à diriger. À l'occasion, la frustration a amené son superviseur à se référer à la plaignante de manière méprisante et raciste (en l'absence de la plaignante), mais cela n'établit pas que les évaluations du superviseur étaient teintées de racisme. La plaignante s'est vu offrir un poste de chef d'équipe intérimaire plus tard pourvu qu'elle commence à exécuter constamment ses tâches de manière satisfaisante. Toutefois, comme elle n'a pu donner un rendement adéquat, on ne lui a pas offert le poste. Les évaluations qu'elle a reçues de ses superviseurs postérieurs n'ont pas semblé être motivées par autre chose que les questions de rendement, en particulier la grossièreté de la plaignante à l'égard des détenus. Bien que, certaines fois l'évaluation de la plaignante était faite par des personnes qui pouvaient éventuellement être en compétition avec elle pour des occasions d'emploi futures, ces conflits d'intérêt en soi ne constituent pas une discrimination en vertu de la Loi. Et la réaction inadéquate de l'intimé à la réception d'un rapport qui détaillait un racisme répandu dans l'établissement ne signifiait pas nécessairement que la plaignante avait connu le racisme dans sa situation particulière. Lorsque la rumeur a circulé que la plaignante était impliquée dans des décès de détenus, sa mutation temporaire était raisonnable et n'était pas humiliante. Enfin, après qu'on eut dissipé les doutes relativement à son implication dans les décès, la réorientation dont elle a été l'objet à son retour à l'établissement reflétait sa situation particulière et la nature formatrice du programme de réorientation et n'était pas discriminatoire.

***McAvinn* c. *Strait Crossing Bridge Ltd.* (Deschamps)**



La plaignante a posé sa candidature chez l'intimée pour le poste de patrouilleur de pont. Elle a eu droit à deux entrevues mais, en définitive, elle n'a pas été embauchée. La plaignante a allégué avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. Le Tribunal a jugé la plainte fondée. Il a signalé que l'employé de l'intimée qui l'avait interrogée la première fois avait des doutes au sujet de son alphabétisation parce que sa demande était dactylographiée; cependant, il n'a jamais traité de cette question avec la plaignante. De plus, l'interrogateur n'a pas appuyé la candidature de la plaignante parce qu'il avait des doutes au sujet de sa capacité de « faire face à des

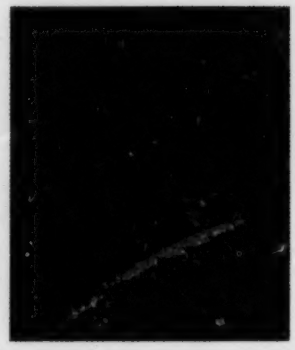
situations » qui pourraient survenir sur le pont. Rien dans la preuve qui avait trait à l'entrevue n'appuyait cependant ces conclusions. La plaignante était la seule femme à poser sa candidature au poste en question. Elle avait réussi un cours de droit et de sécurité donné dans un collège local. La preuve a démontré que l'intimée considérait ce cours comme une condition préalable pour le poste de patrouilleur et, cependant, des hommes qui avaient posé leur candidature, qui n'avaient pas suivi un tel cours et qui n'avaient pas certaines des compétences de base pour occuper le poste ont été embauchés. La preuve additionnelle a laissé croire que l'intimée avait l'attitude qu'elle n'embaucherait une femme qu'en dernier recours. Le Tribunal a conclu que la plaignante était manifestement qualifiée pour le poste, avait l'expérience nécessaire obtenue dans un emploi antérieur et avait bien réussi sa première entrevue. Cependant, il est possible de conclure qu'elle était exclue à ce point au moins en partie parce qu'elle était une femme; les raisons de l'intimée pour ne plus considérer de sa candidature étaient simplement un prétexte. Le Tribunal a ordonné d'accorder l'emploi à la plaignante ou, si ce n'était pas possible, de lui payer 10 années de pertes de revenu, sous réserve d'autres revenus. Il a aussi ordonné des excuses et des dommages-intérêts pour préjudice moral. **[Contrôle judiciaire pendant]**

***Goyette* c. *Syndicat des employé(e)s de terminus de Voyageur Colonial Ltée (CSN)* (Théberge, Hadjis et Landry)**

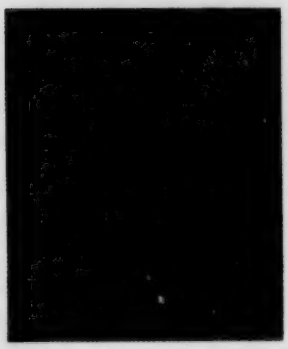
En 1997, le Tribunal a jugé fondée une plainte contre le syndicat intimé. Il a cependant réservé sa compétence relativement au calcul réel des dommages-intérêts pour pertes de revenus et avantages reliés à l'emploi dans l'espoir que les parties pourraient régler cette question entre elles. La Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. Cependant, les parties ont été incapables de s'entendre sur le montant des dommages-intérêts. De plus, le syndicat intimé, qui avait interjeté appel à la Cour d'appel fédérale, a déclaré faillite. En demandant au Tribunal de se reconstituer, la plaignante voulait obtenir l'établissement des dommages-intérêts, nonobstant la possibilité que la faillite de l'intimé puisse l'empêcher de les percevoir. La plaignante a aussi demandé au Tribunal d'examiner si la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à laquelle le syndicat intimé était affilié, pouvait être tenue responsable des dommages-intérêts dus. Le Tribunal a refusé d'examiner la responsabilité possible de la CSN, établissant que son pouvoir en cette matière avait expiré. Lorsqu'il avait rendu sa première décision en 1997, le Tribunal avait réservé sa décision au sujet du montant accordé, mais il n'avait en aucune façon réservé sa compétence sur la question de la responsabilité de la CSN. En réalité, la responsabilité de la CSN n'avait jamais été en cause dans la

procédure qui avait conduit à la décision de 1997 et ne l'est devenue qu'une fois que le syndicat intimé eut déclaré faillite. Comme la question n'a jamais été examinée, la compétence du Tribunal à cet égard était expirée. Le Tribunal a procédé au calcul des pertes de revenu de la plaignante et des intérêts. Il a aussi accordé un montant pour les frais juridiques encourus pour ramener l'affaire devant le Tribunal.

***Irvine* c. *Forces armées canadiennes* (Chotalia)**



Le plaignant a travaillé à titre de technicien en aéronautique de la force aérienne. Peu après avoir passé un test d'aptitude physique, il a eu une crise cardiaque. Alors qu'il se rétablissait jusqu'à un certain point, l'intimé l'a congédié. Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience. Le tribunal a reconnu le bien-fondé de la plainte et a d'abord établi que l'intimée n'avait pas démontré qu'il existait une exigence professionnelle justifiée conformément aux critères énumérés par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Meiorin*. Le tribunal a statué que les normes médicale et physique attribuées à M. Irvine ont été conçues et appliquées de bonne foi; cependant, elles n'ont pas pris en compte sa capacité fonctionnelle ni ses compétences professionnelles. Bien qu'il était compréhensible que l'intimé se préoccupe du fait que le plaignant puisse avoir un autre incident qui mettrait sa vie en danger, il n'a pas soupesé les facteurs de risque complètement et logiquement. Par exemple, l'intimé n'a pas pris une mesure cruciale du rendement cardiaque et n'a pas tenu compte de l'absence de facteurs qui auraient indiqué une maladie plus grave. En outre, l'intimé n'a pas cherché avec diligence le recours à une pharmacothérapie pour contrôler les facteurs de risque du plaignant. Bien que l'intimé ait paru effectuer des tests à l'égard des membres atteints d'une déficience et les évaluer plus rigoureusement que d'autres, le plaignant n'a pas eu la possibilité de prouver son aptitude physique en exécutant les essais physiques standard applicables à tous les membres. Les limites de travail qu'on lui a imposées étaient vagues et il a été privé de renseignements au sujet de sa santé qui auraient pu l'aider à se rétablir. En vertu de politiques antérieures et subséquentes, le plaignant aurait répondu aux normes d'employabilité pour être retenu; il pouvait encore accomplir son travail en dehors des théâtres d'opération à risque élevé. Ultimement, l'intimé n'a pas évalué la possibilité que le plaignant soit affecté à l'étranger avant sa retraite ou, même, qu'il participe à des tâches militaires générales. **[Contrôle judiciaire pendant]**



***Stevenson* c. *Service canadien du renseignement de sécurité* (Chicoine)**

Le plaignant était employé par l'intimé à titre d'agent du renseignement dans la région de la Colombie-Britannique. En raison d'une allégation de mauvaise conduite qui s'est avérée en définitive non fondée, les rapports du plaignant avec le directeur régional se sont détériorés et il a souffert de stress psychologique. La direction régionale a avancé le nom du plaignant pour une mutation à Ottawa. Le plaignant, qui approchait de la retraite et dont la famille avait des engagements en matière d'emploi et d'éducation dans la région, s'est opposé à la mutation. L'intimé a admis sa requête pour un report temporaire. Un psychologue a diagnostiqué que le plaignant souffrait d'une dépression profonde. Le plaignant a alors demandé l'annulation de la mutation pour des motifs de compassion, ce que l'intimé a refusé. Lorsque le plaignant a pris trois mois de congé de maladie, l'intimé a fait évaluer ses aptitudes à exécuter ses tâches. L'évaluation a indiqué que le plaignant n'était pas en état d'être muté pour le moment, mais que son état devrait être réévalué après six mois de traitement. Si on lui permettait de reprendre le travail d'abord en Colombie-Britannique, il devrait éventuellement être en mesure de composer avec la mutation. L'intimé, remarquant que le poste du plaignant en Colombie-Britannique n'était plus disponible et que son nouveau poste au bureau central était déjà demeuré vacant depuis plus de six mois en attendant son arrivée, l'a congédié pour des raisons médicales. Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience (mentale). Le Tribunal a fait droit à la plainte. Il a conclu que l'intimé n'avait pas tenu compte de renseignements dans l'évaluation de la santé indiquant un pronostic positif au fil du temps. En outre, la preuve a laissé croire que compte tenu du pronostic du plaignant, il aurait dû bénéficier de la politique généreuse de congé de maladie offerte aux personnes ayant des déficiences physiques. Enfin, l'intimé a été incapable de prouver que le fait de tenir le poste du plaignant ouvert pour une plus longue période aurait affecté sérieusement les opérations. Le Tribunal a ordonné d'émettre des excuses et de payer des dommages-intérêts pour perte de revenu, frais juridiques et préjudice moral. **[Contrôle judiciaire pendant]**

procédure qui avait conduit à la décision de 1997 et ne l'est devenue qu'une fois que le syndicat intimé eut déclaré faillite. Comme la question n'a jamais été examinée, la compétence du Tribunal à cet égard était expirée. Le Tribunal a procédé au calcul des pertes de revenu de la plaignante et des intérêts. Il a aussi accordé un montant pour les frais juridiques encourus pour ramener l'affaire devant le Tribunal.

***Irvine* c. *Forces armées canadiennes* (Chotalia)**

Date du renvoi : 10/13/2000

Date de la décision : 11/23/2001

Nombre de jours d'audition : 19

Le plaignant a travaillé à titre de technicien en aéronautique de la force aérienne. Peu après avoir passé un test d'aptitude physique, il a eu une crise cardiaque. Alors qu'il se rétablissait jusqu'à un certain point, l'intimé l'a congédié. Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience. Le tribunal a reconnu le bien-fondé de la plainte et a d'abord établi que l'intimée n'avait pas démontré qu'il existait une exigence professionnelle justifiée conformément aux critères énumérés par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Meiorin*. Le tribunal a statué que les normes médicale et physique attribuées à M. Irvine ont été conçues et appliquées de bonne foi; cependant, elles n'ont pas pris en compte sa capacité fonctionnelle ni ses compétences professionnelles. Bien qu'il était compréhensible que l'intimé se préoccupe du fait que le plaignant puisse avoir un autre incident qui mettrait sa vie en danger, il n'a pas soupesé les facteurs de risque complètement et logiquement. Par exemple, l'intimé n'a pas pris une mesure cruciale du rendement cardiaque et n'a pas tenu compte de l'absence de facteurs qui auraient indiqué une maladie plus grave. En outre, l'intimé n'a pas cherché avec diligence le recours à une pharmacothérapie pour contrôler les facteurs de risque du plaignant. Bien que l'intimé ait paru effectuer des tests à l'égard des membres atteints d'une déficience et les évaluer plus rigoureusement que d'autres, le plaignant n'a pas eu la possibilité de prouver son aptitude physique en exécutant les essais physiques standard applicables à tous les membres. Les limites de travail qu'on lui a imposées étaient vagues et il a été privé de renseignements au sujet de sa santé qui auraient pu l'aider à se rétablir. En vertu de politiques antérieures et subséquentes, le plaignant aurait répondu aux normes d'employabilité pour être retenu; il pouvait encore accomplir son travail en dehors des théâtres d'opération à risque élevé. Ultimement, l'intimé n'a pas évalué la possibilité que le plaignant soit affecté à l'étranger avant sa retraite ou, même, qu'il participe à des tâches militaires générales. **[Contrôle judiciaire pendant]**

***Stevenson* c. *Service canadien du renseignement de sécurité* (Chicoine)**

Date du renvoi :
06/16/2000

Date de la décision :
12/5/2001

Nombre de jours d'audition : 6

Le plaignant était employé par l'intimé à titre d'agent du renseignement dans la région de la Colombie-Britannique. En raison d'une allégation de mauvaise conduite qui s'est avérée en définitive non fondée, les rapports du plaignant avec le directeur régional se sont détériorés et il a souffert de stress psychologique. La direction régionale a avancé le nom du plaignant pour une mutation à Ottawa. Le plaignant, qui approchait de la retraite et dont la famille avait des engagements en matière d'emploi et d'éducation dans la région, s'est opposé à la mutation. L'intimé a admis sa requête pour un report temporaire. Un psychologue a diagnostiqué que le plaignant souffrait d'une dépression profonde. Le plaignant a alors demandé l'annulation de la mutation pour des motifs de compassion, ce que l'intimé a refusé. Lorsque le plaignant a pris trois mois de congé de maladie, l'intimé a fait évaluer ses aptitudes à exécuter ses tâches. L'évaluation a indiqué que le plaignant n'était pas en état d'être muté pour le moment, mais que son état devrait être réévalué après six mois de traitement. Si on lui permettait de reprendre le travail d'abord en Colombie-Britannique, il devrait éventuellement être en mesure de composer avec la mutation. L'intimé, remarquant que le poste du plaignant en Colombie-Britannique n'était plus disponible et que son nouveau poste au bureau central était déjà demeuré vacant depuis plus de six mois en attendant son arrivée, l'a congédié pour des raisons médicales. Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience (mentale). Le Tribunal a fait droit à la plainte. Il a conclu que l'intimé n'avait pas tenu compte de renseignements dans l'évaluation de la santé indiquant un pronostic positif au fil du temps. En outre, la preuve a laissé croire que compte tenu du pronostic du plaignant, il aurait dû bénéficier de la politique généreuse de congé de maladie offerte aux personnes ayant des déficiences physiques. Enfin, l'intimé a été incapable de prouver que le fait de tenir le poste du plaignant ouvert pour une plus longue période aurait affecté sérieusement les opérations. Le Tribunal a ordonné d'émettre des excuses et de payer des dommages-intérêts pour perte de revenu, frais juridiques et préjudice moral. **[Contrôle judiciaire pendant]**

***Morris* c. *Forces armées canadiennes* (Hadjis)**

Date du renvoi : 05/12/2000

Date de la décision : 12/20/2001

Nombre de jours d'audition : 12

Le plaignant avait reçu des évaluations de rendement élevées et passé un cours préalable, mais n'avait jamais été promu. Le Tribunal a conclu à une preuve circonstancielle de discrimination fondée sur l'âge. Premièrement, il y a eu une preuve empirique que la plupart des personnes qui avaient réussi le cours préalable avaient été promues. Deuxièmement, les manuels de l'intimé laissaient entendre qu'une perception prévalait dans les Forces selon laquelle les membres les plus âgés ne pouvaient pas être promus. De plus, un gestionnaire de carrières avait indiqué au plaignant qu'à son âge, l'évaluation de son « potentiel » était un obstacle majeur à une promotion, et que cette évaluation diminuerait chaque année. Enfin, il y a eu une preuve que les membres du comité qui avaient évalué le potentiel avaient classé le plaignant plus bas que les candidats plus jeunes. Les explications offertes par l'intimé à l'égard des faibles évaluations du potentiel du plaignant n'étaient pas crédibles : le travail communautaire du plaignant et les cours qu'il avait suivis au collège n'indiquaient pas une intention de prendre sa retraite. Sa capacité linguistique en français, bien que limitée, n'a jamais été évaluée comme étant un volet important de son potentiel. Son rendement au cours préalable n'a pas non plus affecté l'évaluation de son potentiel. Le manque d'expérience du plaignant à des affectations à l'étranger et son refus d'accepter des mutations à de longues distances pourraient avoir expliqué la plus faible évaluation de son potentiel, mais l'intimé a été incapable de prouver ces hypothèses en offrant des données comparatives avec celles des autres candidats. Aucune preuve directe n'a été présentée en regard de quelque raison articulée (quoique subjective) que ce soit pouvant justifier les faibles évaluations du plaignant, et il n'est pas possible de conclure à des raisons en l'absence de renseignements sur les autres candidats. La preuve n'a pas confirmé l'affirmation que certaines des évaluations apparemment élevées du plaignant avaient été gonflées. Les données empiriques fournies sur l'âge des différents candidats qui ont été promus ne comportaient pas un échantillonnage suffisamment important et indiquaient même que ceux qui avaient été promus étaient un peu plus jeunes que le plaignant. Le Tribunal a ordonné une promotion rétroactive et un paiement de la différence du salaire et des avantages d'emploi ainsi qu'une indemnité spéciale. **[Contrôle judiciaire pendant]**

***Eyerley* c. *Seaspan International Limited* (Sinclair)**

Date du renvoi : 05/12/2000

Date de la décision : 12/21/2001

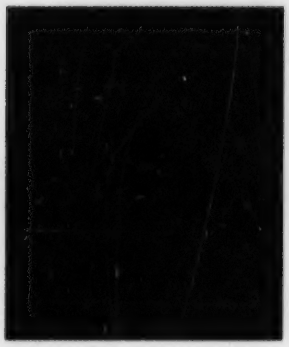
Nombre de jours d'audition : 12

Le plaignant était employé à titre de matelot de pont-cuisinier sur des remorqueurs exploités par l'intimée. Ayant remarqué que le taux d'absentéisme du plaignant excédait 80 p. 100, l'intimée a conclu que cet emploi avait automatiquement pris fin du fait de l'opération de la loi. L'absentéisme du plaignant était largement relié à une blessure au poignet survenue au travail et celui-ci a donc allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience. Le Tribunal a fait droit à la plainte. Il a indiqué que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique pas seulement aux licenciements motivés, mais s'applique aussi aux employés dont le contrat d'emploi est devenu non exécutable en raison d'un absentéisme involontaire. L'intimée n'avait pas apporté les accommodements pour répondre à la déficience du plaignant. Même si la direction était préoccupée par les absences du plaignant, elle a continué à l'employer, mais elle a refusé sa demande de travailler sur de plus petits bateaux pour ne pas aggraver sa blessure. Le plaignant devait être en mesure de travailler sur tous les bateaux. L'intimé n'a pas cru bon d'offrir au plaignant un travail de matelot de pont sur des navires particuliers qui auraient été plus compatibles avec son état. Après le congédiement, l'intimée a résisté aux tentatives de la commission des accidents du travail de recycler le plaignant dans un poste moins physique d'officier de pont, car elle ne le croyait pas capable de faire ce travail pour la compagnie. Le Tribunal a ordonné que des évaluations médicales et professionnelles soient entreprises pour déterminer si le plaignant pouvait travailler sur le remorqueur d'aide aux navires de l'intimée, qui était moins exigeant physiquement. Si les évaluations étaient positives, le plaignant devait être intégré au premier poste permanent disponible et, en attendant, dans un poste de relève. Le Tribunal a aussi ordonné le paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Décisions sur requêtes

En plus de rendre des décisions sur le fond d'une plainte (décider s'il y a eu une pratique discriminatoire ou non et, si oui, quelles mesures de redressement ordonner), le Tribunal rend de nombreuses décisions sur des questions de procédure, de preuve ou de compétence, auxquelles on réfère souvent comme étant des décisions sur requêtes.

***Morris* c. *Forces armées canadiennes* (Hadjis)**



Le plaignant avait reçu des évaluations de rendement élevées et passé un cours préalable, mais n'avait jamais été promu. Le Tribunal a conclu à une preuve circonstancielle de discrimination fondée sur l'âge. Premièrement, il y a eu une preuve empirique que la plupart des personnes qui avaient réussi le cours préalable avaient été promues. Deuxièmement, les manuels de l'intimé laissaient entendre qu'une perception prévalait dans les Forces selon laquelle les membres les plus âgés ne pouvaient pas être promus. De plus, un gestionnaire de carrières avait indiqué au plaignant qu'à son âge, l'évaluation de son « potentiel » était un obstacle majeur à une promotion, et que cette évaluation diminuerait chaque année. Enfin, il y a eu une preuve que les membres du comité qui avaient évalué le potentiel avaient classé le plaignant plus bas que les candidats plus jeunes. Les explications offertes par l'intimé à l'égard des faibles évaluations du potentiel du plaignant n'étaient pas crédibles : le travail communautaire du plaignant et les cours qu'il avait suivis au collège n'indiquaient pas une intention de prendre sa retraite. Sa capacité linguistique en français, bien que limitée, n'a jamais été évaluée comme étant un volet important de son potentiel. Son rendement au cours préalable n'a pas non plus affecté l'évaluation de son potentiel. Le manque d'expérience du plaignant à des affectations à l'étranger et son refus d'accepter des mutations à de longues distances pourraient avoir expliqué la plus faible évaluation de son potentiel, mais l'intimé a été incapable de prouver ces hypothèses en offrant des données comparatives avec celles des autres candidats. Aucune preuve directe n'a été présentée en regard de quelque raison articulée (quoique subjective) que ce soit pouvant justifier les faibles évaluations du plaignant, et il n'est pas possible de conclure à des raisons en l'absence de renseignements sur les autres candidats. La preuve n'a pas confirmé l'affirmation que certaines des évaluations apparemment élevées du plaignant avaient été gonflées. Les données empiriques fournies sur l'âge des différents candidats qui ont été promus ne comportaient pas un échantillonnage suffisamment important et indiquaient même que ceux qui avaient été promus étaient un peu plus jeunes que le plaignant. Le Tribunal a ordonné une promotion rétroactive et un paiement de la différence du salaire et des avantages d'emploi ainsi qu'une indemnité spéciale. **[Contrôle judiciaire pendant]**

***Eyerley* c. *Seaspan International Limited* (Sinclair)**

Le plaignant était employé à titre de matelot de pont-cuisinier sur des remorqueurs exploités par l'intimée. Ayant remarqué que le taux d'absentéisme du plaignant excédait 80 p. 100, l'intimée a conclu que cet emploi avait automatiquement pris fin du fait de l'opération de la loi. L'absentéisme du plaignant était largement relié à une blessure au poignet survenue au travail et celui-ci a donc allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience. Le Tribunal a fait droit à la plainte. Il a indiqué que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique pas seulement aux licenciements motivés, mais s'applique aussi aux employés dont le contrat d'emploi est devenu non exécutable en raison d'un absentéisme involontaire. L'intimée n'avait pas apporté les accommodements pour répondre à la déficience du plaignant. Même si la direction était préoccupée par les absences du plaignant, elle a continué à l'employer, mais elle a refusé sa demande de travailler sur de plus petits bateaux pour ne pas aggraver sa blessure. Le plaignant devait être en mesure de travailler sur tous les bateaux. L'intimé n'a pas cru bon d'offrir au plaignant un travail de matelot de pont sur des navires particuliers qui auraient été plus compatibles avec son état. Après le congédiement, l'intimée a résisté aux tentatives de la commission des accidents du travail de recycler le plaignant dans un poste moins physique d'officier de pont, car elle ne le croyait pas capable de faire ce travail pour la compagnie. Le Tribunal a ordonné que des évaluations médicales et professionnelles soient entreprises pour déterminer si le plaignant pouvait travailler sur le remorqueur d'aide aux navires de l'intimée, qui était moins exigeant physiquement. Si les évaluations étaient positives, le plaignant devait être intégré au premier poste permanent disponible et, en attendant, dans un poste de relève. Le Tribunal a aussi ordonné le paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Décisions sur requêtes

En plus de rendre des décisions sur le fond d'une plainte (décider s'il y a eu une pratique discriminatoire ou non et, si oui, quelles mesures de redressement ordonner), le Tribunal rend de nombreuses décisions sur des questions de procédure, de preuve ou de compétence, auxquelles on réfère souvent comme étant des décisions sur requêtes.

Les décisions peuvent être rédigées formellement (comme le sont les décisions sur le fond) ou elles peuvent être prononcées oralement durant une audition, auquel cas la seule documentation officielle est la transcription de ce que les membres du Tribunal ont dit. En 2001, le Tribunal a rendu 32 décisions écrites et 8 décisions orales importantes.

Une grande proportion des décisions rendues en 2001 a eu trait aux objections relatives à l'indépendance du Tribunal. En novembre 2000, la Cour fédérale, Section de première instance, avait décidé, dans l'affaire *Bell Canada*, que le Tribunal était incapable de tenir une audition impartiale en raison de sa partialité institutionnelle qui découlait de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Durant les cinq premiers mois de 2001, plusieurs autres parties dans d'autres affaires se sont objectées à la compétence du Tribunal pour les mêmes motifs que ceux mentionnés dans la décision *Bell Canada*. Le Tribunal a décidé que, de manière générale, lorsqu'une partie s'objectait à la compétence du Tribunal à la première occasion pratique qui se présentait (et ainsi ne renonçait pas à ses droits), la procédure était ajournée indéfiniment (c.-à-d. sans donner de date pour sa reprise) jusqu'à ce que la Loi soit modifiée adéquatement ou jusqu'à ce que le Tribunal ait été trouvé capable de tenir une audition impartiale.

Cette dernière condition a été remplie le 24 mai, quand la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Section de première instance et a reconnu l'impartialité et l'indépendance du Tribunal tel que constitué en vertu de la législation actuelle. De façon générale, les affaires qui avaient été ajournées en raison de cette question ont repris. Néanmoins, certaines parties ont continué de contester le Tribunal pour motif de partialité institutionnelle après le 24 mai. Dans ces affaires, le Tribunal a appliqué l'état actuel du droit tel que formulé par la Cour d'appel; les affaires seraient instruites. (Le Tribunal n'a pas eu l'occasion en 2001 de rendre une décision qui porte sur la conséquence en droit de la décision rendue par la Cour suprême en décembre d'accorder l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale).

Outre les décisions sur l'indépendance et l'impartialité, le Tribunal a rendu des décisions sur différentes autres questions : un plaignant auquel le Tribunal a fait droit peut se voir accorder une indemnité pour les frais juridiques[1]; la *Loi sur la preuve au Canada* limite le nombre de témoins experts qui peuvent être appelés sans autorisation du Tribunal[2]; la divulgation des dossiers médicaux pertinents peut être accordée sous réserve que les intérêts

de nature privée sont protégés[3]; le retrait d'une plainte par le plaignant soustrait au Tribunal sa compétence[4]; et le Tribunal n'a pas à différer des procédures d'arbitrage pendantes qui traitent des mêmes faits sous-jacents[5].

---

1 *Nkwazi* c. *Service correctionnel du Canada* 29 mars;
2 *Alliance de la fonction publique du Canada* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* 25 juil.;
3 *McAvinn* c. *Strait Crossing Bridge Ltd.* 3 janv.;
4 *Murphy* c. *Halifax Employers Association & International Longshoremen's Association*, syndicat local 269 27 fév.;
5 *Thompson* c. *Rivtow Marine* 28 nov.

Mise à jour sur la parité salariale

Les trois principales affaires de parité salariale — *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)* c. *Postes Canada*, *AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, et *Association canadienne des employés du téléphone (ACET) et autres* c. *Bell Canada*) — font partie de la charge de travail du Tribunal depuis près d'une décennie et exigent une quantité énorme de son temps et de ses ressources. Cependant, tel qu'indiqué dans une partie antérieure (Allégations de partialité institutionnelle — La suite), la décision rendue par la Cour fédérale en novembre 2000 a mis un arrêt aux auditions dans l'affaire *Bell Canada* ainsi que dans l'affaire *Postes Canada*. Ces affaires ont repris après que la Cour d'appel fédérale eut infirmé cette décision en mai 2001. En décembre, la Cour suprême a accordé une autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale; comment la décision de la Cour suprême affectera-t-elle ces affaires, nous ne le savons pas.

AFPC c. *Postes Canada* (Schecter, Leighton et Rayner) est l'affaire qui est devant le Tribunal depuis le plus longtemps, les auditions ayant commencé en 1993. Avant son ajournement en novembre 2000 en attente du résultat de l'appel à la Cour fédérale de la décision dans *Bell Canada*, l'affaire en était rendue en contre-preuve. Les auditions ont repris à l'été de 2001, et toute la preuve devrait avoir été présentée d'ici l'automne 2002.

de nature privée sont protégés[3]; le retrait d'une plainte par le plaignant soustrait au Tribunal sa compétence[4]; et le Tribunal n'a pas à différer des procédures d'arbitrage pendantes qui traitent des mêmes faits sous-jacents[5].

---

1 *Nkwazi* c. *Service correctionnel du Canada* 29 mars;
2 *Alliance de la fonction publique du Canada* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* 25 juil.;
3 *McAvinn* c. *Strait Crossing Bridge Ltd.* 3 janv.;
4 *Murphy* c. *Halifax Employers Association et International Longshoremen's Association*, syndicat local 269 27 fév.;
5 *Thompson* c. *Rivtow Marine* 28 nov.

Mise à jour sur la parité salariale

Les trois principales affaires de parité salariale — *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)* c. *Postes Canada*, *AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, et *Association canadienne des employés du téléphone (ACET) et autres* c. *Bell Canada*) — font partie de la charge de travail du Tribunal depuis près d'une décennie et exigent une quantité énorme de son temps et de ses ressources. Cependant, tel qu'indiqué dans une partie antérieure (Allégations de partialité institutionnelle — La suite), la décision rendue par la Cour fédérale en novembre 2000 a mis un arrêt aux auditions dans l'affaire *Bell Canada* ainsi que dans l'affaire *Postes Canada*. Ces affaires ont repris après que la Cour d'appel fédérale eut infirmé cette décision en mai 2001. En décembre, la Cour suprême a accordé une autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale; comment la décision de la Cour suprême affectera-t-elle ces affaires, nous ne le savons pas.

AFPC c. *Postes Canada* (Schecter, Leighton et Rayner) est l'affaire qui est devant le Tribunal depuis le plus longtemps, les auditions ayant commencé en 1993. Avant son ajournement en novembre 2000 en attente du résultat de l'appel à la Cour fédérale de la décision dans *Bell Canada*, l'affaire en était rendue en contre-preuve. Les auditions ont repris à l'été de 2001, et toute la preuve devrait avoir été présentée d'ici l'automne 2002.

Date du renvoi :
30/03/1992

Nombre de jours d'audition en 2001 : 26

Nombre de jours d'audition à ce jour : 374

Dans *ACET et autres* c. *Bell Canada* (Sinclair et Deschamps), les auditions venaient à peine de commencer en 1999 lorsqu'elles ont été suspendues par la décision de la Cour fédérale en novembre 2000. Les auditions ont repris en septembre 2001. Selon le résultat de l'appel de Bell Canada à la Cour suprême, les auditions pourraient se poursuivre deux à trois ans.

Date du renvoi 04/06/1996[1]

Nombre de jours d'audition en 2001 : 22

Nombre de jours d'audition à ce jour : 77

AFPC c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (Groarke, Hadjis et Théberge) n'a pas ajourné à la suite de la décision Bell Canada en novembre 2000. Les parties ont plutôt décidé de remettre l'ajournement après que la Commission et le plaignant auraient complété leurs preuves. Comme la décision de la Cour d'appel fédérale rendue en mai 2001 a infirmé la décision de la Section de première instance, l'audition de cette cause n'a jamais été suspendue. Il y a eu 105 jours d'audition depuis que l'affaire a été renvoyée au Tribunal en 1997. Des journées additionnelles ont été prévues pour 2002.

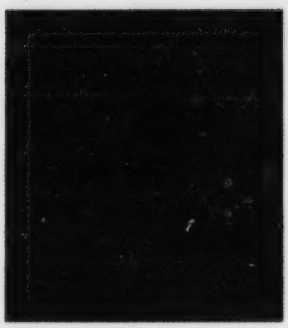
Date du renvoi : 29/05/1997

Nombre de jours d'audition en 2001 : 24

Nombre de jours d'audition à ce jour : 103

[1] Cette affaire a d'abord été renvoyée au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne en juin 1996. Cependant, l'intimée a contesté la validité de ce renvoi et, plus tard, l'impartialité du Tribunal. Ces deux contestations ont suspendu les procédures du Tribunal durant près de deux ans. En mars 1998, la Cour fédérale a fait droit aux deux contestations, cassant le renvoi original et, dans une décision séparée, interdisant au Tribunal de procéder jusqu'à ce que des modifications structurelles apportées au Tribunal aient éliminé le potentiel de partialité institutionnelle. On peut soutenir que les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en juin 1998 ont résolu les problèmes identifiés par la cour. Cependant, il était impossible de poursuivre avec un nouveau Tribunal parce que le renvoi lui-même avait été jugé invalide. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Section de première instance qui avait cassé le renvoi. Un nouveau Tribunal a été formé pour entendre l'affaire en 1999.

Dans *ACET et autres* c. *Bell Canada* (Sinclair et Deschamps), les auditions venaient à peine de commencer en 1999 lorsqu'elles ont été suspendues par la décision de la Cour fédérale en novembre 2000. Les auditions ont repris en septembre 2001. Selon le résultat de l'appel de Bell Canada à la Cour suprême, les auditions pourraient se poursuivre deux à trois ans.



AFPC c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (Groarke, Hadjis et Théberge) n'a pas ajourné à la suite de la décision Bell Canada en novembre 2000. Les parties ont plutôt décidé de remettre l'ajournement après que la Commission et le plaignant auraient complété leurs preuves. Comme la décision de la Cour d'appel fédérale rendue en mai 2001 a infirmé la décision de la Section de première instance, l'audition de cette cause n'a jamais été suspendue. Il y a eu 105 jours d'audition depuis que l'affaire a été renvoyée au Tribunal en 1997. Des journées additionnelles ont été prévues pour 2002.

1 Cette affaire a d'abord été renvoyée au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne en juin 1996. Cependant, l'intimée a contesté la validité de ce renvoi et, plus tard, l'impartialité du Tribunal. Ces deux contestations ont suspendu les procédures du Tribunal durant près de deux ans. En mars 1998, la Cour fédérale a fait droit aux deux contestations, cassant le renvoi original et, dans une décision séparée, interdisant au Tribunal de procéder jusqu'à ce que des modifications structurelles apportées au Tribunal aient éliminé le potentiel de partialité institutionnelle. On peut soutenir que les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en juin 1998 ont résolu les problèmes identifiés par la cour. Cependant, il était impossible de poursuivre avec un nouveau Tribunal parce que le renvoi lui-même avait été jugé invalide. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Section de première instance qui avait cassé le renvoi. Un nouveau Tribunal a été formé pour entendre l'affaire en 1999.

Contrôle judiciaire par la Cour fédérale

En 2001, la Cour fédérale, Section de première instance, a procédé à un contrôle judiciaire de quatre décisions du Tribunal. Dans trois cas, la Cour fédérale a confirmé les décisions du Tribunal. La Cour d'appel fédérale a aussi rendu sept décisions en appel des contrôles judiciaires des décisions provisoires du Tribunal en première instance. Six de ces décisions ont confirmé ou rétabli les décisions originales du Tribunal.

***AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (la juge Sharlow) 10 janv. 2001 Cour d'appel fédérale**

Date de la décision originale du Tribunal : 14/11/2000

Durant l'audition, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (l'intimé) a contesté l'impartialité institutionnelle du Tribunal tel que constitué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal a conclu qu'il était suffisamment impartial pour tenir une audition équitable et l'intimé a demandé un contrôle judiciaire de cette décision à la Cour fédérale, Section de première instance. La Section de première instance a rejeté la demande de contrôle judiciaire de l'intimé pour le motif que celui-ci, en tant qu'entité de la Couronne, n'avait pas qualité pour contester la validité d'une loi. L'intimé a interjeté appel de cette décision devant la Cour d'appel, mais avant qu'une décision soit rendue en appel, un autre juge de la Section de première instance, dans une autre affaire, concluait que la partialité institutionnelle créée par la Loi empêchait Bell Canada d'obtenir une audition équitable devant le Tribunal. Cette décision a aussi fait l'objet d'un appel. Compte tenu de ces développements, l'intimé a demandé au Tribunal qui entendait cette affaire d'ajourner sa procédure en attendant une décision définitive de la Cour d'appel. Le Tribunal a refusé d'accorder un ajournement immédiat parce qu'il approchait de la fin de l'audition de la preuve du plaignant et de la Commission, même s'il restait à décider de certaines questions de divulgation. Cependant, il a concédé que les parties ne devaient pas poursuivre indéfiniment sans une clarification de la Cour d'appel. Ainsi, il a enjoint le plaignant et la Commission de présenter le reste de leur preuve, sans terminer leur présentation, et il a expliqué qu'il avait l'intention par la suite d'ajourner en attendant la décision de la Cour d'appel. L'intimé a contesté la décision du Tribunal en cherchant à obtenir un sursis immédiat des procédures auprès de la Cour d'appel.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 10/01/2001

La Cour d'appel a refusé de suspendre les procédures du Tribunal. Elle a conclu que la décision du Tribunal d'ajourner imminemment et la possibilité de dépenser du temps et de l'argent dans un litige qui pourrait s'avérer inutile ne causaient pas un préjudice irréparable à l'intimé.

***ACET et autres* c. *Bell Canada* (les juges Strayer, Rothstein et Sexton) 2 mai 2001 Cour d'appel fédérale 139**

Date de la décision originale du Tribunal : 10/04/2000

L'intimé avait présenté une requête au Tribunal pour obtenir l'exclusion d'une certaine preuve documentaire parce que sa divulgation violerait des engagements de non-divulgation entre les parties. Le Tribunal a rejeté la requête, concluant que la Commission canadienne des droits de la personne n'était plus tenue à ces engagements. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire à la Cour fédérale,

Section de première instance. La Section de première instance a rejeté la demande de contrôle pour deux raisons : premièrement, les engagements de non-divulgation n'existaient pas dans la forme présentée et, deuxièmement, la demande, qui avait trait à une décision provisoire, était prématurée.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 02/05/2001

Un appel devant la Cour d'appel fédérale a aussi été rejetée. La Cour d'appel a convenu que la demande de contrôle judiciaire était prématurée et ne devait pas être présentée avant que les procédures du Tribunal soient terminées, et ce, parce que les parties ne pouvaient pas savoir avant la fin de la procédure si le contrôle de la décision du Tribunal sur la question de l'admissibilité de la preuve serait vraiment nécessaire. En outre, toute valeur qu'il y aurait à obtenir un contrôle hâtif d'une telle décision était de loin inférieure au délai désagréable pour les participants.

***ACET et autres* c. *Bell Canada* (les juges Strayer, Rothstein et Sexton) 2 mai 2001 Cour d'appel fédérale 140**

Date de la décision originale du Tribunal : 29/11/1999

L'intimée, Bell Canada, avait présenté une requête au Tribunal pour contester la qualité des syndicats plaignants de présenter des plaintes contre elle en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle a prétendu qu'en vertu de la législation, seuls des groupes de personnes pouvaient déposer des plaintes et que les syndicats n'avaient pas cette qualité. Le Tribunal a rejeté la requête en statuant que, pour les fins de la Loi, les syndicats constituaient des groupes de personnes. L'intimée a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal à la Cour fédérale, Section de première instance. La Section de première instance a refusé le contrôle judiciaire pour le motif qu'il était prématuré et l'intimée a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 02/05/2001

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel en faisant remarquer que lorsque la Commission avait renvoyé les plaintes au Tribunal cinq ans plus tôt, l'intimée avait contesté le renvoi à la Cour fédérale, en abordant la question avec un aspect différent de la participation des syndicats à l'affaire (l'allégation étant alors que les syndicats n'avaient pas obtenu le consentement de toutes les victimes de discrimination alléguées). La Cour avait rejeté cette contestation antérieure lorsqu'elle a remarqué que l'intimée n'avait pas contesté la qualité des syndicats. Compte tenu de ce qui précède, la Cour d'appel, dans le présent appel, a conclu que ce serait un abus de procédure de la part de l'intimée de contester un aspect de la participation ou du statut des syndicats qu'elle aurait pu soulever lors de la procédure antérieure de la Cour. L'intimée peut être en mesure de soulever cette question une fois que le Tribunal aura rendu une décision finale, mais même là, elle pourra avoir à répondre à un plaidoyer de chose jugée (c.-à-d. que la question a déjà été jugée).

***ACET et autres* c. *Bell Canada* (les juges Stone, Létourneau et Rothstein) 24 mai 2001**
Cour d'appel fédérale

Date de la décision originale du Tribunal : 26/04/1999

Alors que le Tribunal instruisait une plainte en matière de parité salariale déposée par des employées de Bell Canada, l'intimée a présenté une requête pour contester l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Dans une décision provisoire, le Tribunal a conclu qu'il n'y avait pas de problèmes de partialité institutionnelle ou de manque d'indépendance institutionnelle et a décidé que l'audition des plaintes devait avoir lieu. L'intimée a présenté une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale. Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a décidé que deux articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal canadien des droits de la personne. La Cour a conclu que le Tribunal ne pouvait rendre de jugement indépendant dans aucune catégorie de cas dans laquelle il était lié par les ordonnances interprétatives émises par la Commission canadienne des droits de la personne. Selon la juge Tremblay-Lamer, le fait que la Commission ait le pouvoir d'émettre de telles ordonnances lui accorde un statut spécial dont aucune autre partie qui comparaît devant le Tribunal ne jouit, et signifie que l'une des parties à une instance peut exercer « indûment une pression sur le tribunal quant à l'issue de l'instance dans une catégorie de cas donnés ». Elle a conclu que le pouvoir juridictionnel du tribunal était « indubitablement limité » par le pouvoir de la Commission d'émettre des directives d'application obligatoire sur l'interprétation de la Loi. La Cour a aussi conclu qu'une deuxième disposition de la Loi compromettait l'indépendance institutionnelle du Tribunal. En vertu du paragraphe 48.2(2), le président ou la présidente du Tribunal a le pouvoir de prolonger le mandat d'un membre du Tribunal dont le mandat expire au cours d'une audition qu'il préside. La juge Tremblay-Lamer a affirmé que le principe de l'indépendance institutionnelle exigeait qu'un tribunal soit structuré de façon à assurer que ses membres sont indépendants. Elle a conclu que l'indépendance du Tribunal était compromise par le fait que le président ou la présidente a la discrétion de mettre fin au mandat d'un membre ou de le prolonger. La difficulté n'est pas nécessairement dans la manière dont la discrétion s'exerce, a-t-elle dit, mais plutôt dans l'existence même de la discrétion. Concluant que les dispositions fautives de la Loi compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal, la Cour a ordonné que les procédures dans la plainte de parité salariale contre Bell Canada soient suspendues jusqu'à ce que les problèmes occasionnés par les deux articles fautifs de la Loi aient été corrigés. La Commission a interjeté appel de la décision devant la Cour d'appel fédérale.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 24/05/2001

La Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Section de première instance en remarquant que le Tribunal n'exerce pas de pouvoirs punitifs, qu'il n'y avait pas eu de contestation constitutionnelle de la Loi et que toutes les ordonnances adoptées par la Commission sont assujetties à un examen du Parlement. La Cour a ajouté que les modifications apportées en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* signifiaient que la Commission n'avait plus le pouvoir d'émettre des ordonnances que le Tribunal devait obligatoirement appliquer à « un cas donné », mais seulement des ordonnances qui s'appliquaient à « une catégorie de cas donnés ». D'après la Cour, la législation modifiée,

dont l'application est générale, risque moins de soulever une crainte raisonnable de partialité institutionnelle.

La Cour d'appel fédérale s'est aussi penchée sur l'argument que les pouvoirs de la Commission étaient incompatibles avec son statut de quasi-poursuivant. Selon la Cour, ces fonctions s'exercaient de façon différente et distincte, ce qui réduisait les possibilités de partialité.

En ce qui concerne le pouvoir de la présidence de prolonger le mandat de tout membre du Tribunal dont le mandat expire durant une audition jusqu'à la fin de cette affaire, la Cour a conclu que ce pouvoir ne portait pas atteinte à l'indépendance institutionnelle du Tribunal et que la présidente elle-même se trouvait à distance suffisante du gouvernement, mentionnant que celle-ci ne peut être révoquée de façon arbitraire à cause des décisions qu'elle a prises en matière d'administration et de fonctionnement du tribunal. Il y a également lieu de noter que, si la présidente devait abuser de son pouvoir et prolonger ou refuser de prolonger le mandat d'un membre du tribunal pour des raisons tout à fait étrangères à l'administration du Tribunal, sa décision serait susceptible d'être contrôlée en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Enfin, la Cour a réitéré que les pouvoirs de ce tribunal sont de nature réparatrice plutôt que punitive et que les exigences sur le plan de l'impartialité sont moins grandes. Bell Canada a été autorisée à en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale à la Cour suprême du Canada. **[Appel pendant]**

***AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (les juges Stone, Létourneau et Rothstein) 24 mai 2001 Cour d'appel fédérale**

Date de la décision originale du Tribunal : 04/12/1998

L'intimé a présenté une requête au Tribunal en alléguant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettait l'impartialité institutionnelle du Tribunal et l'empêchait de tenir une audition équitable. Le Tribunal a rejeté la requête en concluant qu'il était constitué d'une manière qui respectait le principe de l'impartialité institutionnelle. En particulier, il a indiqué que ses membres jouissaient d'une sécurité financière suffisante pour décider des affaires de manière indépendante, que les ordonnances d'application obligatoire émises par la Commission n'affectaient pas l'impartialité des membres du Tribunal et que les membres avaient un mandat suffisant pour mener l'affaire à terme malgré le fait que leurs mandats originaux aient expiré. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire de cette décision. La Cour fédérale, Section de première instance, a refusé d'accorder le contrôle judiciaire pour le motif que l'intimé, à titre d'émanation de la Couronne fédérale, n'avait pas qualité pour contester la validité d'une loi.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 24/05/2001

La Cour d'appel a accueuilli l'appel, mais a rejeté la demande originale de contrôle judiciaire. Elle a conclu que l'intimé avait qualité pour contester l'interprétation donnée à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par les autres parties. De plus, la *Loi sur les Territoires du Nord-Ouest* accorde à l'intimé de larges pouvoirs comparables à ceux exercés par les gouvernements provinciaux. À ce titre, il a qualité pour se défendre lui-même lorsque poursuivi pour abus ou mauvais usage de ces

pouvoirs. Cela comprend le droit d'être entendu par un tribunal indépendant et impartial qui interprète une législation valide.

Pour ce qui est du mandat, la Cour a signalé que le mandat des membres ne dépendait ni de leurs nominations maintenant expirées ni de la nouvelle structure du Tribunal. Il découlait plutôt des dispositions transitoires qui ont remplacé les nominations et la législation antérieures et ont pris préséance sur elles. Les membres n'étaient pas du tout en poste indéfiniment non plus; ils étaient simplement habilités à procéder aux auditions qui leur étaient assignées. Le fait que les membres pouvaient ne pas être assujettis aux mesures disciplinaires prévues par la législation n'a pas altéré la conclusion que le Parlement leur avait clairement accordé la compétence.

La sécurité financière des membres était aussi garantie par les dispositions transitoires, qui permettaient au gouverneur en conseil, plutôt qu'à la Commission, de déterminer leur rémunération. En outre, les taux des indemnités journalières étaient établis avant la nomination des membres et n'avaient pas changé depuis le régime législatif précédent. L'allégation que les membres prolongeraient les auditions pour obtenir davantage de paiements d'indemnités journalières ne pouvait être acceptée, car elle présumait la mauvaise foi de leur part. Dans le même ordre d'idées, la Cour a rejeté, parce qu'elle était spéculative, la plainte selon laquelle le Conseil du Trésor, en offrant ou en différant le soutien financier pour l'audition, influencerait indûment les membres.

Enfin, relativement aux ordonnances, la Cour a conclu qu'en cette procédure, les membres seraient assujettis aux ordonnances dans leur forme modifiée, selon laquelle il n'était plus possible d'émettre des ordonnances relativement à un cas donné. Une telle conclusion pouvait être tirée de la nature corrective de la modification apportée aux dispositions sur les ordonnances. La Cour a conclu que les mêmes dispositions modifiées ne soulevaient aucune crainte de partialité dans une décision rendue par la Cour le 24 mai dans Bell Canada. L'intimé a obtenu l'autorisation d'en appeler de la décision à la Cour suprême du Canada. **[Appel pendant]**

***Citron* c. *Zündel* (les juges Malone, Linden et Isaac) 25 juin 2001 Cour d'appel**

Date de la décision originale du Tribunal : 21/01/1999

L'intimé a présenté une requête pour contester l'impartialité institutionnelle du Tribunal pour le motif que, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, seules les personnes qui ont une sensibilité à l'égard des droits de la personne peuvent être nommées au Tribunal. Le Tribunal a rejeté la requête, affirmant qu'en partie, la qualification prévue par la législation pour une nomination reporte aux droits de la personne, non seulement tels qu'ils sont incorporés dans les politiques qui découlent de la Loi, mais aussi dans leur sens le plus large. Le Tribunal a signalé que la principale obligation des membres est de chercher l'équité et un résultat juste. La demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal de l'intimé a été rejetée. D'après la Cour fédérale, Section de première instance, la qualification en vertu de la législation demandait simplement que les membres du Tribunal aient une bonne connaissance et une bonne compréhension de la matière qui fait l'objet du litige.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 25/06/2001

En appel, la Cour d'appel fédérale a signalé que les nouvelles qualifications promulguées pour une nomination au Tribunal ne s'appliquaient pas aux membres qui présidaient les affaires commencées en vertu de l'ancien régime législatif; elles s'appliquaient plutôt seulement aux nouvelles affaires et aux nouveaux membres nommés en vertu du régime modifié. Subsidiairement, la Cour d'appel a statué que l'exigence législative à l'égard de la « sensibilité » des membres du Tribunal n'aurait pas compromis l'impartialité du Tribunal. L'expression « être sensibilisés » aux droits de la personne ne comportait pas de connotation d'une prédilection en faveur des droits de la personne. Lorsque lue dans son contexte, elle ne comportait pas plus qu'une reconnaissance et qu'un intérêt à l'égard des droits de la personne dans un sens large. Le fait d'être sensibilisé aux droits de la personne n'impliquait pas d'être insensible à d'autres droits à titre d'exigence pour une nomination, mais excluait seulement les personnes dont les esprits étaient fermés aux questions relatives aux droits de la personne. Cette conclusion trouvait son soutien dans la version française de l'expression qui comportait d'être soucieux conscient des droits de la personne. L'appel a été rejeté.

***Le SCFP (Division du transport aérien)* c. *Air Canada et Canadian Airlines International* (la juge Hansen) 27 juil. 2001 CF 1re instance**

Date de la décision originale du Tribunal : 15/12/1998

Le plaignant a allégué que les intimés avaient établi ou maintenu des différences discriminatoires entre les salaires payés au groupe des agents de bord à forte prédominance féminine et ceux payés aux groupes des pilotes et des services d'entretien et techniques à prédominance masculine qui travaillaient dans un même établissement. Les intimées ont allégué que le groupe à prédominance féminine n'était pas employé dans le même établissement que les groupes à prédominance masculine. De plus, les intimées ont contesté la capacité du Tribunal de tenir une audition impartiale, compte tenu qu'en décidant de la question de l'établissement, il devait le faire conformément aux ordonnances d'application obligatoire émises par la Commission, une partie à l'affaire. Le Tribunal a statué qu'il n'avait l'obligation que de tenir compte des ordonnances et qu'il n'était pas obligé de les suivre. Sur la question de l'établissement, le Tribunal a conclu que l'examen des conventions collectives distinctes et des manuels distincts pour chaque groupe menait à conclure que les groupes ne faisaient pas partie du même établissement. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire, alléguant que le Tribunal avait erré en tenant compte des conventions collectives.

Date de la décision de la Cour fédérale : 27/07/2001

La Cour fédérale, Section de première instance, a conclu que, d'après le libellé de la législation, le Tribunal était autorisé à tenir compte de l'existence des conventions collectives pour déterminer la question de l'établissement. De plus, elle a signalé que le Tribunal avait à raison refusé d'entendre la preuve ayant trait à la discrimination salariale et à la ségrégation professionnelle systémiques; cette preuve n'était pas pertinente à la question de l'établissement. Enfin, la Cour a indiqué qu'en tenant simplement compte de l'existence des conventions collectives, le Tribunal n'avait pas catégoriquement lié le concept d'établissement à celui des unités de négociation. En interprétant le terme « établissement », le Tribunal ne s'était pas fié de façon erronée sur les commentaires dans le *Journal des débats parlementaires* ou à la législation

des relations du travail. La conclusion du Tribunal sur la nature non obligatoire des ordonnances n'a eu aucun effet en définitive sur le fond de sa décision. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée. **[Appel pendant]**

***AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (les juges Evans, Rothstein et Sharlow) 6 sept. 2001 Cour d'appel**

Date de la décision originale du Tribunal : 19/05/2000

L'intimé s'est objecté à la divulgation de certains documents parce qu'ils étaient protégés contre toute divulgation en vertu du privilège d'intérêt public; leur divulgation serait dommageable aux activités de négociation collective et de classification des emplois du gouvernement territorial et n'était donc pas d'intérêt public. Le Tribunal a ordonné que les documents lui soient fournis pour fin d'inspection pour qu'il puisse évaluer la demande d'immunité. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire de cette décision et le plaignant a cherché à obtenir un rejet de l'objection de l'intimé à la divulgation. La Cour fédérale, Section de première instance, a conclu que le Tribunal manquait de compétence pour décider des objections fondées sur le privilège d'intérêt public. Elle a aussi conclu que l'intimé avait réussi dans sa demande d'interdiction de divulguer relativement à l'information qui traitait de la stratégie actuelle et future de la négociation collective et relativement aux renseignements qui renferment des aveux. La Commission canadienne des droits de la personne, appuyée par le plaignant, en a appelé de la décision.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 06/09/2001

La Cour d'appel a rejeté l'appel. Bien qu'elle n'était pas en accord avec la conclusion du jugement rendu en première instance selon laquelle l'interdiction de divulgation s'appliquait à tous les documents qui renferment des aveux, elle a signalé que cette erreur n'était pas importante, car aucun des documents en question ne comportait un tel aveu. De plus, la Cour d'appel ne porterait pas atteinte à la conclusion que le privilège d'intérêt public pourrait protéger de la divulgation des documents gouvernementaux qui auraient trait à la stratégie future du gouvernement en matière de négociation collective avec ses employés. Il relevait de la discrétion du juge de première instance de décider si le préjudice public occasionné par la divulgation de ces documents était plus important que le dommage causé à l'administration de la justice qui résulterait de leur non-divulgation. La Cour a conclu qu'en exerçant cette discrétion, le juge de première instance n'avait commis aucune erreur qui nécessitait une révision.

***Oster* c. *International Longshore and Warehouse Union (Marine Section) Local 400* (le juge Gibson) 15 oct. 2001 CF 1re instance**

Date de la décision originale du Tribunal : 09/08/2000

La plaignante a allégué que le syndicat intimé l'avait découragée de poser sa candidature pour un emploi de matelot de premier pont sur un navire, emploi pour lequel l'employeur en question avait affirmé qu'il n'était pas pour les femmes en raison du manque de quartiers de repos pour elles. Le Tribunal a conclu qu'en ne prenant pas le parti de la plaignante contre l'attitude discriminatoire de l'employeur, l'intimé avait acquiescé à la discrimination. De plus, le Tribunal n'a pas été convaincu

que le fait qu'une femme travaille un quart de six heures différent de celui d'un homme et utilise les mêmes quartiers de repos aurait causé des contraintes excessives. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire pour plusieurs motifs. Premièrement, que le dépôt de la plainte était en soi un recours abusif, particulièrement à la lumière du retard de la plaignante à procéder à ce dépôt. Deuxièmement, l'intimé a allégué que le Tribunal avait appliqué le mauvais critère juridique en ce qui concernait la discrimination et l'accommodement. Et, enfin, le Tribunal avait tirés des conclusions de fait erronées.

Date de la décision de la Cour fédérale : 15/10/2001

La Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté la demande. Remarquant que rien dans les modifications récentes à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'avait changé la norme de l'examen applicable à la décision du Tribunal, elle a ajouté qu'une certaine mesure de retenue était nécessaire à l'égard des questions combinées de droit et de fait. La Cour a conclu que les objections de l'intimé qui découlaient de l'acceptation et du renvoi de la plainte par la Commission auraient dû être traitées par la Cour fédérale et non pas par le Tribunal. Cependant, elle a conclu que le Tribunal avait correctement modifié le critère de discrimination *prima facie* à la situation d'un bureau d'embauchage syndical et avait correctement conclu que la plaignante n'avait pas la compétence pour être affectée au poste en question, que la personne qui avait été affectée n'avait pas la caractéristique sur laquelle la plainte était fondée (sexe féminin) et que la personne qui avait été affectée était plus compétente que la plaignante. La Cour a signalé que le Tribunal avait dûment tenu compte des rôles et des responsabilités respectifs de l'intimé, de la plaignante et de l'employeur lorsqu'il en était venu à la question de l'accommodement. Enfin, elle a statué que les conclusions de fait du Tribunal, (1) à l'égard du fait que la plaignante avait été découragée de poser sa candidature au poste, et (2) à l'égard de la possibilité que deux matelots de pont puissent ou non occuper les mêmes quartiers de repos en même temps, étaient raisonnablement loisibles compte tenu de la preuve.

***Vaid* c. *Chambre des communes et Parent* (la juge Tremblay-Lamer) 4 déc. 2001 CF 1re instance**

Date de la décision originale du Tribunal : 25/04/2001

Le plaignant a allégué qu'il avait été l'objet de discrimination dans le cours de son emploi chez l'intimée, la Chambre des communes. Les intimés ont plaidé que le privilège parlementaire empêchait le Tribunal d'enquêter dans les affaires de la Chambre et du Président et, en particulier, dans les affaires relatives à la nomination et à la gestion du personnel. En majorité, le Tribunal a rejeté le plaidoyer de privilège des intimés; il a statué que l'emploi du plaignant à titre de chauffeur n'était pas suffisamment relié au fonctionnement central de la Chambre pour donner droit au privilège. Il a aussi conclu que le privilège ne devait pas empêcher un examen ayant trait à la discrimination raciale. Le membre dissident du Tribunal a conclu qu'une fois qu'il a été établi qu'un privilège existe relativement au pouvoir de la Chambre de nommer et de gérer son personnel, aucun examen de l'exercice de ce privilège n'est permis. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

Date de la décision de la Cour fédérale : 04/12 2001

La Section de première instance était en accord avec la majorité du Tribunal et a rejeté la demande. Elle a conclu que le privilège ne devrait pas

protéger les actes de la Chambre fondés sur un motif invalide comme la race ou le sexe. L'identification de faux motifs de privilège est pertinente et n'équivaut pas à revoir l'exercice d'un privilège existant. Une instruction devant le Tribunal ne se pencherait pas sur la nomination et la gestion du personnel, mais sur la question de savoir si des actes discriminatoires ont été posés en violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Cour n'était pas convaincue qu'une telle procédure porterait préjudice à la dignité et à l'efficacité de la Chambre. À titre d'analogie, la compétence des tribunaux criminels ne disparaîtrait pas lorsque le plaignant aurait été agressé par un député. Enfin, la Cour a été en accord avec la conclusion de la majorité du Tribunal que la Loi s'appliquait aux intimés puisque les relations avec ses employés découlaient du pouvoir législatif du Parlement. **[Appel pendant]**

***Carter* c. *Forces armées canadiennes* (le juge Nadon) 18 déc. 2001 CF 1re instance**

Date de la décision originale du Tribunal : 02/03/2000

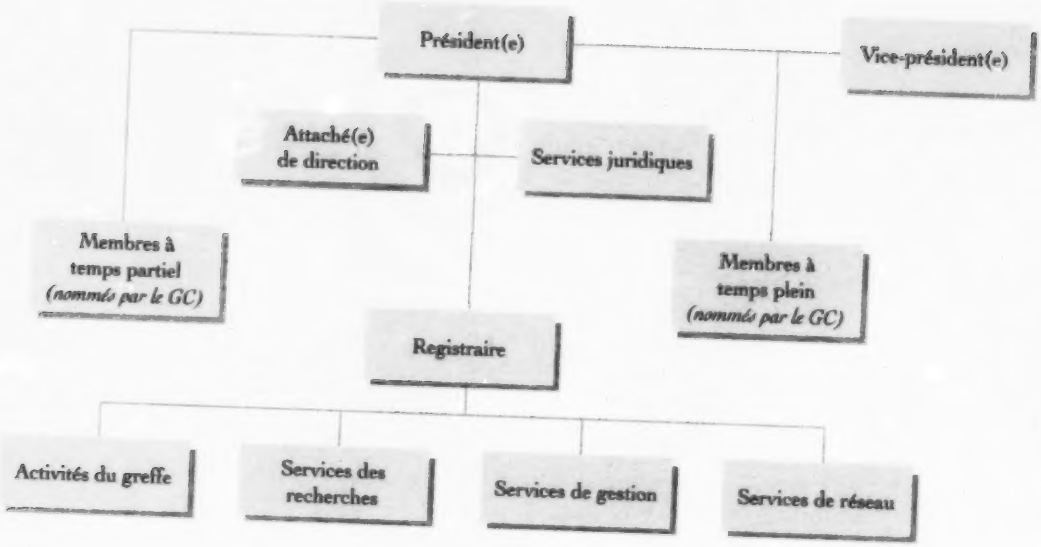
Le plaignant a été congédié par l'intimé, les Forces canadiennes, lorsqu'il a atteint l'âge de la retraite obligatoire. Environ trois mois plus tard, un règlement a été adopté qui exemptait l'âge de la retraite obligatoire de l'intimé de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'intimé a concédé que le congédiement du plaignant avait été discriminatoire au moment où il était survenu. Sur la question des mesures de redressement, le Tribunal a conclu que la période d'indemnisation pour les pertes de revenu se terminait le jour où le règlement était entré en vigueur. Il a aussi conclu que le revenu de pension reçu par le plaignant durant la période d'indemnisation ne devrait pas être déduit du montant accordé pour pertes de revenu. Les deux parties ont demandé un contrôle judiciaire.

Date de la décision de la Cour fédérale : 18/12/2001

La Cour fédérale, Section de première instance, s'est dite d'accord avec la décision du Tribunal de ne pas prolonger la période d'indemnisation au-delà de la date d'entrée en vigueur du règlement, car à cette date, il n'existait plus de lien causal entre le congédiement discriminatoire et la perte de revenu du plaignant. Autrement dit, le congédiement avait cessé d'être discriminatoire. Une telle conclusion ne constituait pas une application rétroactive du règlement parce que le plaignant n'avait pas un droit acquis d'être indemnisé pour une période de temps particulière. N'eût été du congédiement discriminatoire, le plaignant aurait néanmoins été congédié légalement trois mois plus tard. La Cour a aussi conclu que le Tribunal avait erré en ne déduisant pas le revenu de pension du montant accordé pour la perte de revenu. Si le plaignant avait continué de travailler, il n'aurait pas reçu une pension; le fait de l'indemniser sans déduire son revenu de pension l'avait placé dans une situation meilleure que celle où il se serait trouvé s'il n'avait pas été congédié de façon discriminatoire. Enfin, la Cour a statué que le Tribunal avait erré en ordonnant le calcul de l'intérêt à partir de la date du congédiement du plaignant, plutôt qu'à partir du jour précédant celui où le règlement est entré en vigueur. **[Appel pendant]**

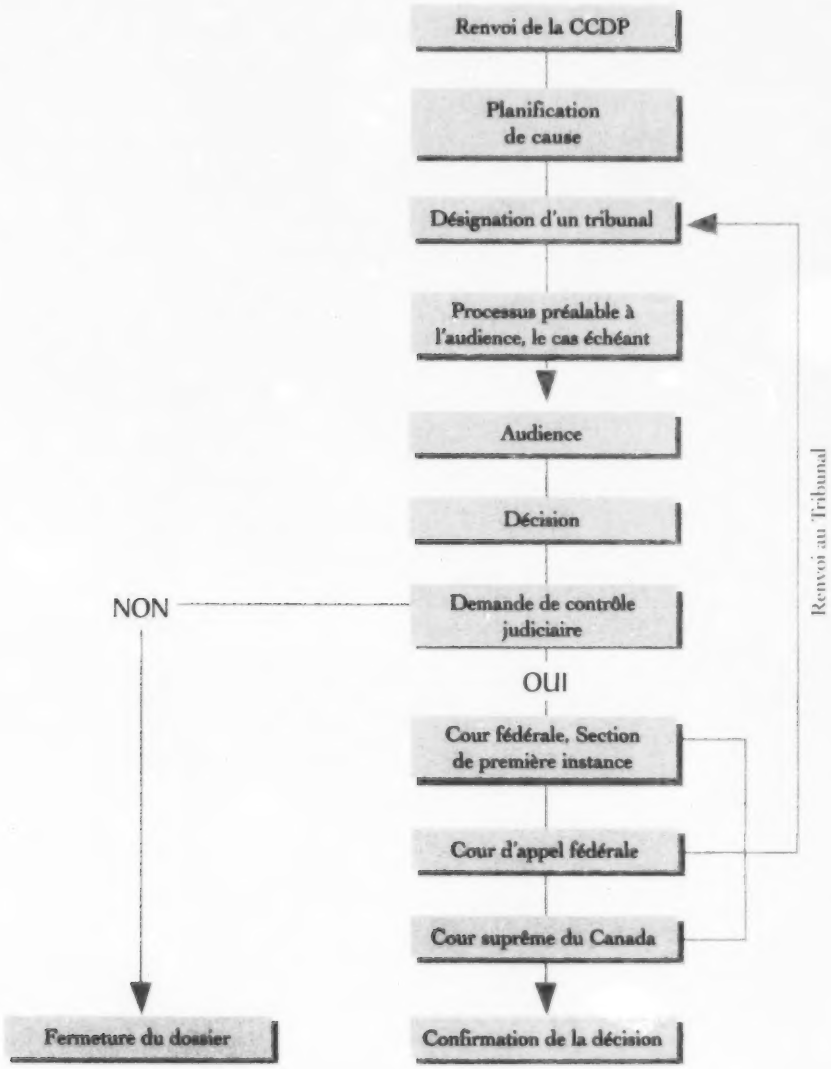
Annexe I

Organigramme



Annexe 2

Aperçu du processus d'audition



Nota : Il peut y avoir d'autres procédures habituelles pour répondre aux besoins d'une affaire particulière.

Aperçu du processus d'audition

Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) existent également dans le système de justice pénale. À l'instar de la police, la Commission reçoit et étudie des plaintes. Certaines de ces plaintes s'avèrent non fondées, mais lorsque la Commission estime qu'une enquête est justifiée et qu'un règlement ne peut être obtenu par voie de conciliation, elle renvoie la plainte au Tribunal, qui joue alors le rôle de juge. La Commission cesse alors d'être l'enquêteur, assume la fonction de procureur de la Couronne et plaide la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal ne peut étudier que les plaintes qui lui sont adressées par la Commission, généralement une fois que celle-ci a procédé à une enquête. La Commission règle la plupart des cas sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission aboutissent au Tribunal. Il s'agit généralement de plaintes qui soulèvent des questions juridiques complexes ou qui portent sur de nouvelles facettes des droits de la personne, sur des formes de discrimination inusitées ou sur des contestations à aspects multiples liées à la preuve qui doivent être entendues sous serment.

Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

Pour renvoyer une affaire au Tribunal, la présidente de la Commission canadienne des droits de la personne adresse une lettre à la présidente du Tribunal pour lui demander de désigner des membres pour instruire la plainte. Le Tribunal ne reçoit que le formulaire de plainte et les adresses des parties.

Dans les deux semaines qui suivent le renvoi, toutes les parties reçoivent un questionnaire qui sert à préparer l'audition. Une fois rempli, le questionnaire fournit au greffe suffisamment de renseignements pour lui permettre l'établissement de dates d'audition et de divulgation. Si nécessaire, un membre du Tribunal (normalement la présidente ou le vice-président) communique avec les parties pour répondre à toute question soulevée qui n'a pu être résolue au moyen du questionnaire.

Médiation

En 2001, le Tribunal a mis fin à ses services de médiation. Nous craignions que le volet éducation du public de notre mandat ne se réalise pas par le moyen du règlement des affaires sur une base confidentielle. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* stipule que le processus du Tribunal soit rendu public à moins qu'il n'y ait des raisons impérieuses pour exclure le public d'une procédure. Le Tribunal est d'avis, par conséquent, que jusqu'à ce que le Parlement modifie les lois pour y inclure la médiation parrainée par le Tribunal, il n'est pas pertinent que le Tribunal continue son programme de médiation.

Audition

La présidente désigne un ou trois membres du Tribunal pour instruire et trancher l'affaire. Un membre choisi pour agir comme médiateur ne peut être désigné subséquemment pour instruire la plainte et se prononcer sur son bien-fondé. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires touchant la compétence du Tribunal, la procédure ou la preuve. Les auditions sont publiques.

Durant l'audition, toutes les parties ont amplement l'occasion de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leurs arguments juridiques. Dans la plupart des cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et des arguments qui tendent à démontrer que la partie intimée a contrevenu à la Loi. Tous les témoins peuvent être contre-interrogés par la partie adverse. Les auditions, qui durent en moyenne de 12 à 15 jours, se tiennent normalement dans la ville d'où émane la plainte.

Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire de façon impartiale. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a été commis au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Une fois l'audition terminée, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision, puis communiquent celle-ci aux parties et au public par écrit dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, les membres instructeurs rendent à l'encontre de la partie intimée une ordonnance décrivant les mesures réparatrices imposées.

Appels

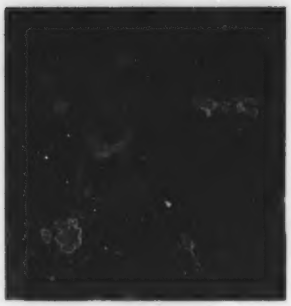
Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Section de première instance de la Cour fédérale pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Lorsqu'elle est saisie d'une telle demande, la Cour fédérale tient une audition pour permettre aux parties de présenter leurs arguments juridiques au sujet du bien-fondé de la décision du Tribunal et de ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audition en question. L'affaire est entendue par un seul juge, qui rend un arrêt qui confirme ou infirme la décision du Tribunal ou renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lueur des erreurs constatées.

Toute partie peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leurs arguments juridiques, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel fédérale se penche à la fois sur la décision de la Section de première instance et sur la décision initiale du Tribunal.

Toute partie peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si elle estime que l'affaire revêt une importance nationale, la Cour suprême peut entendre l'appel. Après avoir entendu les arguments, elle prononce un jugement définitif.

Annexe 3

Membres du Tribunal canadien des droits de la personne



Anne Mactavish

Présidente du Tribunal

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente intérimaire du Comité en 1995, puis présidente en 1996. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil et plus précisément dans les questions relatives à l'emploi, au commerce et à la santé. Lorsqu'elle était présidente de l'Association juridique du comté de Carleton, M^me^ Mactavish a enseigné le droit du travail à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique professionnelle et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du programme d'admission au Barreau du Haut-Canada.

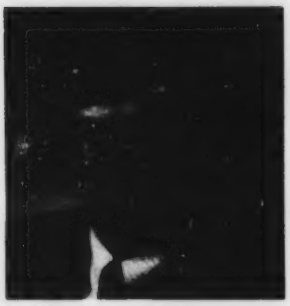
Grant Sinclair, c.r.

Vice-président

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, la législation relative aux droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a agi comme conseiller de la Section des droits de la personne du ministère de la Justice pour des questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers ministères fédéraux dans de nombreuses causes fondées sur la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Guy Chicoine, c.r.

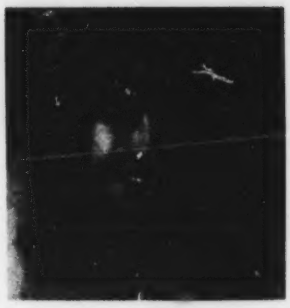
Saskatchewan



Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Guy Chicoine a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. M. Chicoine est membre du Barreau de la Saskatchewan depuis 1980 et associé au sein du cabinet Chicoine, Billesberger and Grimsrud, où il se spécialise en droit commun, et plus particulièrement en droit immobilier, en droit commercial et en droit matrimonial ainsi que dans les affaires civiles et criminelles.

Shirish Chotalia

Alberta



Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle se spécialise en droit constitutionnel, dans les questions touchant les droits de la personne et dans les affaires civiles au sein du cabinet Pundit & Chotalia, à Edmonton, en Alberta. Membre de la commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, M^{me} Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998. Elle est également auteure d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Pierre Deschamps

Québec

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir terminé un baccalauréat ès arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill, ainsi qu'assistant à la Faculté de l'éducation permanente. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans.

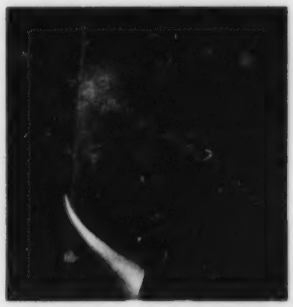
Reva Devins

Ontario

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1985. De 1987 à 1993, M^me^ Devins a été membre de la Commission ontarienne des droits de la personne; elle a aussi été vice-présidente intérimaire de cet organisme au cours de la dernière année de son mandat.

Roger Doyon

Québec



Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. M. Doyon a aussi enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation des adultes, de 1969 à 1995.

Sandra Goldstein

Ontario

Sandra Goldstein a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans. Elle a fait des études en sciences sociales, en philosophie et en sciences de la santé à Toronto. M^me^ Goldstein a siégé à plusieurs commissions et comités de l'éducation et négocié dix conventions collectives avec des enseignants et du personnel administratif. De 1992 à 1998, elle a occupé le poste de conciliateur en chef à la Direction de la parité salariale et de l'équité en matière d'emploi au sein de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle exploite actuellement une société de conseils en gestion qui fournit des avis sur les droits de la personne, la parité salariale et l'équité en matière d'emploi.

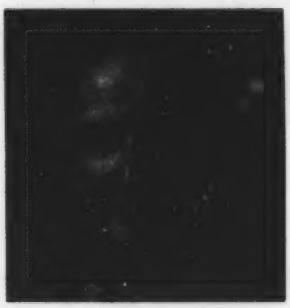
Athanasios Hadjis

Québec

Athanasios Hadjis a obtenu des diplômes en droit civil et en *common law* de l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il pratique le droit à Montréal, au sein du cabinet Hadjis & Feng, où il se spécialise en droit civil, en droit commercial, en droit des sociétés et en droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans.

Claude Pensa, c.r.

Ontario



Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario

Eve Roberts, c.r.

Terre-Neuve

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. M^me^ Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy de St. John's, à Terre-Neuve, jusqu'à sa retraite en 1997. M^me^ Roberts a aussi été présidente de la commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.

Mukhtyar Tomar

Nouvelle-Écosse

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Mukhtyar Tomar a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en histoire de l'université du Rajasthan à Jaipur, en Inde, M. Tomar a immigré au Canada en 1968. Il a enseigné pendant 19 ans dans une école secondaire de premier cycle de Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, et siégé à la commission des droits de la personne de la Novelle-Écosse jusqu'en 1999.

Annexe 4

Greffe du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les auditions, en contribuant aux recherches et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire
Michael Glynn

Gestionnaire, Activités du greffe
Gwen Zappa

Conseiller juridique
Greg Miller

Attachée de direction
Monique Groulx

Agents du greffe
Linda Barber
Diane Desormeaux
Holly Lemoine
Roch Levac
Carol Ann Middleton

Agente du greffe — Parité salariale
Nicole Bacon

Administratrice du réseau et des systèmes
Julie Sibbald

Agente d'information et de communications
Ramona Jauneika-Devine

Adjointe aux auditions
Francine Desjardins-Gibson

Agent des services de gestion
Bernard Fournier

Adjointe administrative
Thérèse Roy

Adjoint à l'entrée des données
Alain Richard

Annexe 5

Personne-ressource au Tribunal

Michael Glynn
Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
473, rue Albert
Bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Tél : (613) 995-1707
Téléc. : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca